

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO:
estudo sobre a percepção de motoristas profissionais de uma
indústria de alimentos situada em Minas Gerais.**

Viviane Gomes Caixeta Grossi

Belo Horizonte

2017

Viviane Gomes Caixeta Grossi

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO:
estudo sobre a percepção de motoristas profissionais de uma
indústria de alimentos situada em Minas Gerais.**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Luiz Marques.

Linha de pesquisa: Relações de poder e Dinâmica das organizações.

Área de concentração: Organização e estratégia.

Belo Horizonte

2017

FICHA CATALOGRÁFICA

ATA DE DEFESA

REVISÃO DE PORTUGUÊS

Aos meus pais, Dionisio e Dilza, irmãos, Cristiane e Diovane, cunhados, João Paulo e Carolina, sobrinhas, Ana Clara e Maria Cecília, e ao meu amor, Gustavo.

AGRADECIMENTOS

O meu sublime agradecimento a Deus e a Nossa Senhora, por terem me dado força e capacidade para evoluir com este trabalho. Por várias vezes me coloquei diante do altar nas celebrações, pedindo auxílio, julgando-me incapaz de conseguir lutar e enfrentar as dificuldades. Rezei muito, pedi muito, para que Deus e Nossa Senhora me dessem o discernimento e a sabedoria necessária, para que eu pudesse concluir o mestrado. Mesmo sem acreditar que eu era capaz, eu pedia, por fé. Meras palavras são insignificantes para expressar diante de Deus o quanto eu sou grata por tudo que Ele faz por mim, por tudo que realiza em minha vida. Obrigada Senhor!

Os meus sinceros agradecimentos ao meu professor orientador, Dr. Antônio Luiz Marques, por ter me conduzido na caminhada, compartilhando seus conhecimentos comigo. Algumas vezes, já estive diante de você com os olhos cheios de lágrimas, esmorecendo nas dificuldades. Mas você sempre me auxiliou, me ajudou, confiou em mim e dizia que eu conseguiria.

Agradeço também aos demais professores e colaboradores da Faculdade Novos Horizontes. Todos vocês fizeram parte dessa fase na minha vida e contribuíram para que esse momento chegasse.

Agradeço aos meus colegas de mestrado, companheiros de batalha, principalmente, a Marisnei, Débora e Noêmia. Sempre estivemos juntas, em todos os momentos, apoiando uma à outra.

Ao meu marido, Gustavo, muito agradeço por ter me incentivado, me apoiado, não me deixando desistir, e por ter me acompanhado em tantas viagens, enfrentando comigo madrugadas e 780km por semana para que eu pudesse cursar o mestrado. Muito obrigada pela paciência, pela compreensão e por sempre ter estado ao meu lado.

Agradeço aos meus pais, Dionisio e Dilza, por sempre terem me dedicado seu amor e pelo exemplo de vida que são. Sem vocês eu não sou nada. Não posso deixar de

fazer um agradecimento especial à minha mãe, uma mulher sábia, apesar de não ter cursado nem o ensino fundamental. Ela, todos os dias, inculcia em minha cabeça que eu deveria aprimorar meus estudos, fazendo um mestrado, ampliando assim minhas oportunidades profissionais. Aquele falatório me irritava, mas a sua interferência foi essencial para que eu pudesse sentir o gosto dessa realização.

Aos meus irmãos, Cristiane e Diovane, cunhados, João Paulo e Carolina, e às minhas sobrinhas, Ana Clara e Maria Cecília, que sempre estiveram comigo. O amor e a união da família nos sustentam, nos mantêm erguidos.

Agradeço imensamente à empresa em que trabalho, por sempre ter concedido incentivo financeiro para que eu pudesse estudar e, além disso, por ter permitido me ausentar de minhas atividades profissionais na fase dos créditos, a fim de me dedicar ao mestrado. O meu muito obrigada a todos, especialmente, ao Diretor Presidente, João Bosco Ferreira, ao Diretor Vice-Presidente, Cilas Pacheco, ao Diretor Administrativo e Financeiro, Eugênio Geraldo Caixeta de Sousa, ao Diretor Comercial, Warlei Tana, e ao Gerente, Roniberto Geraldo Nascentes Pereira. Os meus agradecimentos também às demais pessoas que, de uma maneira ou de outra, me auxiliaram nessa conquista. Nesses 15 anos de trabalho, o meu sentimento é o da mais pura gratidão. Sem a colaboração e apoio de vocês, eu não teria conseguido superar mais essa etapa de minha vida.

Os meus agradecimentos à empresa pesquisada, por ter permitido que eu realizasse o estudo, contribuindo para que a comunidade científica compreenda melhor as particularidades das relações de trabalho.

A sabedoria é a coisa principal; adquira pois a sabedoria, emprega tudo o que possui na aquisição de entendimento.

Provérbios 4:7

RESUMO

Esta dissertação teve por objetivo estudar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, segundo a percepção de motoristas profissionais, empregados de uma indústria de alimentos situada em Minas Gerais. Com vistas a atingir os objetivos propostos, realizou-se uma pesquisa do tipo descritivo, com abordagem de cunho qualitativo e método consistente no estudo de caso. A coleta de dados foi realizada mediante entrevistas semiestruturadas, a partir de um questionário de pesquisa elaborado com base no Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA, desenvolvido por Mendes e Ferreira (2007), com estrutura adaptada de Souza (2015), para fins da pesquisa qualitativa. Foram realizadas dez entrevistas, sendo que os entrevistados foram selecionados por critério de disponibilidade. Realizadas as entrevistas, essas foram integralmente transcritas para que, uma vez analisadas, prestassem-se aos objetivos do trabalho. Os dados coletados receberam o tratamento consistente na análise de conteúdo, com fundamento nos estudos de Bardin (2009). Por meio da análise dos resultados, observou-se que os aspectos da organização do trabalho favorecem os trabalhadores, tendo eles mencionado que seu volume e ritmo de trabalho não são elevados, apesar de não ser possível a divisão de tarefas na atividade de direção do veículo, situação que é própria da função para a qual foram contratados. A empresa impõe aos motoristas profissionais a obediência a regras e normas, porém essas são no sentido do atendimento à legislação, o que representa um benefício para os trabalhadores. No que se refere à categoria das condições de trabalho, as situações vivenciadas pelos trabalhadores não se demonstraram favoráveis, sob o principal aspecto da falta de segurança nas viagens. As relações socioprofissionais dos trabalhadores são satisfatórias, tendo os sujeitos da pesquisa relatado possuírem bom relacionamento com os colegas de profissão e também com os demais colegas de trabalho, bem como relacionamento estável com o superior imediato, dentro da hierarquia própria de uma relação de emprego. O exercício do trabalho demonstrou-se penoso aos indivíduos, em termos físicos, cognitivos e afetivos. Fatores relacionados a essa categoria foram referidos pelos entrevistados de maneira esparsa, porém veemente. Os motoristas profissionais afirmaram vivenciar o prazer no trabalho, mas também o sofrimento, de modo que as sensações de sofrimento se demonstraram mais significativas que as de prazer, muito embora os trabalhadores adotem alguns mecanismos no sentido de superar a dor. Verificou-se que os sujeitos da pesquisa não vivenciam danos físicos propriamente ditos, conduzindo seus relatos a desgastes físicos ou a riscos dessa natureza.

Palavras-chave: Prazer. Sofrimento. Motorista Profissional. Trabalho.

ABSTRACT

This dissertation aimed to study the experiences of pleasure and suffering at work according to the perception of professional drivers employed in a food industry located in Minas Gerais. In order to reach the proposed objectives, we carried out a descriptive qualitative study consisting in a case study. Data collection was done through semi-structured interviews based on a research questionnaire developed by Mendes and Ferreira (2007) based on the Inventory of Work and Illness Risks – ITRA, adapted by Souza (2015) for the purposes of qualitative research. We conducted interviews with ten participants taking into account the criterion of availability. These interviews were fully transcribed and analyzed using content analysis considering the studies of Bardin (2009). It was observed that the context of work organization favor the workers, since their amount and pace of work are not high, although it is not possible to share the driving responsibility. The company imposes on professional drivers' compliance with rules and regulations, but these are in the sense of compliance with legislation, which represents a benefit for them. As regards working conditions, the experiences by the workers were not favorable, considering the lack of safety in travels. Their socio-occupational relations are satisfactory, and they reported having a good relationship with their colleagues and other coworkers, as well as a stable relationship with their immediate boss within the hierarchy of an employment relationship. Working was found to be painful in physical, cognitive and affective terms. Data related to this category were sparse but significant. Professional drivers reported experiencing pleasure in work, but also suffering, so that feelings of suffering were more significant than those of pleasure, although they developed mechanisms to overcome pain. The participants did not experience physical damage; however, they reported physical stress or risks concerning such damage.

Keywords: Pleasure. Suffering. Professional driver. Job.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estratégias de defesa em face do sofrimento.....	41
Quadro 2 - Resumo do perfil sociodemográfico dos entrevistados.....	60
Quadro 3 - Escolha profissional e atividades referenciadas nas entrevistas.....	60
Quadro 4 - Categorias e subcategorias da organização do trabalho.....	62
Quadro 5 - Categoria e subcategorias das condições de trabalho.....	67
Quadro 6 - Categoria e subcategorias das relações socioprofissionais.....	71
Quadro 7 - Categoria e subcategorias do custo físico.....	75
Quadro 8 - Categoria e subcategorias do custo cognitivo.....	80
Quadro 9 - Categoria e subcategorias do custo afetivo.....	82
Quadro 10 - Categoria e subcategorias dos indicadores de prazer.....	85
Quadro 11 - Categoria e subcategorias dos indicadores de sofrimento.....	89
Quadro 12 - Mecanismos de defesa.....	95
Quadro 13 - Categoria e subcategorias dos danos físicos.....	98
Quadro 14 - Categoria e subcategorias dos danos psicossociais.....	100

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPAD	- Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
CAPES	- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CNH	- Carteira Nacional de Habilitação
CNT	- Confederação Nacional do Transporte
EFI	- Ensino Fundamental Incompleto
EMC	- Ensino Médio Completo
EMI	- Ensino Médio Incompleto
EnANPAD	- Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
EnGPR	- Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho
ENTR.	- Entrevistado
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBICT	- Instituto Brasileiro de Informação e Tecnologia
ITRA	- Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento
NR's	- Normas Regulamentadoras

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	Objetivo Geral.....	18
1.2	Objetivos específicos.....	18
1.3	Justificativa.....	19
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	21
2.1	A centralidade do trabalho na vida do indivíduo.....	21
2.2	Psicodinâmica do trabalho.....	24
2.2.1	Prazer no trabalho.....	30
2.2.2	Sofrimento no trabalho.....	33
2.2.3	Estratégias de superação do sofrimento no trabalho.....	37
2.3	Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento.....	41
2.4	A questão da saúde e o trabalho dos motoristas profissionais...	43
3	AMBIÊNCIA DA PESQUISA.....	48
4	METODOLOGIA.....	50
4.1	Tipo, abordagem e método de pesquisa.....	50
4.2	Unidade de análise e sujeitos da pesquisa.....	52
4.3	Técnica de coleta de dados.....	54
4.4	Técnica de tratamento de dados.....	56
5	APRESENTAÇÃO, DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	58
5.1	Caracterização da instituição pesquisada e do perfil dos entrevistados.....	58
5.2	Categorias e subcategorias: análise qualitativa dos dados.....	61
5.2.1	Contexto de trabalho: organização do trabalho, condições de trabalho, relações socioprofissionais.....	62
5.2.2	Custos do trabalho: custo físico, custo cognitivo, custo afetivo.....	75
5.2.3	Sentido do trabalho: indicadores de prazer, indicadores de sofrimento.....	85
5.2.4	Estratégias de superação do sofrimento no trabalho.....	95
5.2.5	Danos no trabalho: danos físicos, danos psicossociais.....	97
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	103
	REFERÊNCIAS.....	109
	APÊNDICE A – Roteiro Semiestruturado de Entrevista.....	122
	ANEXO A – Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA).....	125

1 INTRODUÇÃO

A atividade laboral, eminentemente como meio de subsistência, está e sempre esteve presente na história, desde as mais antigas civilizações, e seu exercício é capaz de gerar consequências, interferindo na vida dos indivíduos e em seu bem-estar. Conforme afirma Dejours (2004), o trabalho faz parte da construção das pessoas, bem como de sua saúde, influenciando igualmente na satisfação pessoal, na constituição de vínculos sociais e na melhoria dos níveis culturais.

Na perspectiva de Pereira e Vieira (2011), o trabalho na atualidade é tido como um dos mais significantes valores nas sociedades do ocidente, em que a forma de seu exercício desencadeia interferências em termos de contentamento do trabalhador, motivação e produtividade. É de se considerar, contudo, que esses fatos podem ser identificados não apenas nas sociedades do ocidente, mas também do oriente.

Segundo Lancman (2004), o trabalho representa um alicerce na vida do sujeito que o executa, uma vez que, no relacionamento entre o trabalhador e sua atividade, forma-se uma gama de significações que interferem no contorno de outras esferas da vida do trabalhador. O trabalho ocasiona, assim, grande impacto no foro íntimo do sujeito, configurando-se como elemento imprescindível para a vida do homem em sociedade, ocupando importante papel no desenvolvimento da identidade do indivíduo, formando vínculos e estabelecendo relações afetivas e econômicas entre as pessoas.

Tratando do sentido do trabalho na vida do indivíduo, Enriquez¹ (1997), citado por Araújo e Carreiro (2001), considera que a ocupação do indivíduo é determinante para a vida, sendo o trabalho a melhor maneira de combater a demência. Afirma ainda que o homem que não possui ocupação profissional, que não goza de reconhecimento no trabalho ou que não se interessa em sua atividade está na iminência do estado depressivo, formando-se uma fenda, pois o trabalho possui expressão social, representando uma maneira de construir algo, de viver, de pensar e ter uma identidade.

¹ ENRIQUEZ, E. A **Organização em Análise**. Tradução: Francisco da Rocha Filho. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

Entretanto o trabalho é capaz de prejudicar a saúde do trabalhador, promover o adoecimento e desencadear patologias, dentro de uma coexistência de sofrimento e prazer (MENDES, 2007). Portanto, o trabalho é capaz de produzir sensações tanto de prazer quanto de sofrimento nos indivíduos, sentimentos esses que, apesar de ambíguos, não se excluem (MENDES, 1995; MENDES; MORRONE, 2003). A partir desse entendimento, verifica-se que, no âmbito de seu trabalho, o indivíduo pode, concomitantemente, ter experiências de prazer e de sofrimento, segundo o sentimento que atribua à determinada situação vivida.

Dessa forma, os estudos e pesquisas sobre a Psicodinâmica do Trabalho revelam-se de grande importância para a compreensão dos processos e atividades de trabalho e sua correlação com a saúde física e psíquica do trabalhador. Essa temática foi desenvolvida por Christophe Dejours, a partir da psicopatologia do trabalho, e perquiriu sobre a relação do indivíduo com a organização (MENDES, 2007; DEJOURS, 1992). A Psicodinâmica se constitui de uma disciplina teórica, que agrega informações obtidas a partir de investigação clínica, envolvendo também a psicanálise e a teoria social (DEJOURS, 2004). Concentra-se no entendimento do que representam as vivências de prazer e sofrimento e das alternativas encontradas pelos indivíduos em si ou na coletividade de trabalhadores, a fim de gozarem de saúde laboral (DEJOURS, 1993; FERREIRA; MENDES, 2003; MERLO, 2006). Através da Psicodinâmica, Dejours procurou entender o estado psíquico do indivíduo em condições de trabalho perturbadoras e os recursos de deslocação ou as estratégias de defesa utilizadas para combater o adoecimento (DEJOURS, 1993). A Psicodinâmica investiga, assim, a intersubjetividade entre o sujeito, no exercício de suas atividades laborais, e a organização do trabalho, pesquisando a respeito da saúde do trabalhador.

Segundo Mendes e Ferreira (2007), a organização do trabalho consiste na repartição e composição das atividades, regras, monitoramento e ritmos do trabalho. Está, portanto, relacionada à forma pela qual a organização impõe o exercício da tarefa e sua segregação, exerce seu poder de fiscalização e também impõe a obediência às suas normas.

Conforme Dejours (1992), a organização do trabalho gera ações determinantes no sujeito, uma vez que, em certas situações ambientais laborais, o sofrimento pode ser desencadeado por força do impacto entre as aspirações particulares do trabalhador e os interesses da organização, que não compartilha dos sonhos e das expectativas desse indivíduo. A relação existente entre a organização do trabalho e o indivíduo trabalhador é estudada de modo científico pela Psicodinâmica do Trabalho, considerando que a organização do trabalho produz o sofrimento mental do trabalhador.

Conforme exposto, o exercício de uma atividade laboral é demasiadamente importante, entretanto é capaz de gerar impactos negativos na vida do indivíduo, sobretudo, considerando que as empresas precisam estar cada vez mais competitivas para se manterem no mercado. Conforme Mendes e Ferreira (2007), o trabalho pode ser tido como doloroso, em função das condições de trabalho, da organização do trabalho, dos relacionamentos profissionais, tolhendo a realização dos desejos do trabalhador e também o exercício de sua subjetividade. Dejours (2008) aponta que o avanço tecnológico e a moderna organização do trabalho não foram capazes de gerar o profetizado término do trabalho sofrido, tendo, em oposto, evidenciado as desigualdades e a falta de justiça social, gerando estilos de sofrimento em verdade mais complicados e discretos, eminentemente no que tange ao padecimento psicológico.

Nesse sentido, a compreensão do prazer e sofrimento no trabalho, bem como das estratégias em repulsa ao sofrimento vêm se firmando cada vez mais relevantes, ao passo que, conforme delineado, a modernização dos processos produtivos e as mudanças advindas no interior das organizações contemporâneas têm aumentado o impacto do trabalho sobre a vida do indivíduo e, sobretudo, sobre sua saúde.

O sofrimento, dentre outros indicadores, está relacionado à falta de reconhecimento do indivíduo como trabalhador (DEJOURS, 2001). Essa ausência de reconhecimento pode ser traduzida no sentimento de desvalorização que, segundo Ferreira e Mendes (2003), consiste na sensação de insegurança, de incompetência do trabalhador no que se refere a seu rendimento e desempenho.

Há ainda sofrimento quando o relacionamento do indivíduo com a organização é obstruído, gerando angústia, desgosto, cansaço, rebeldia, ansiedade (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Para Selye (1959), o sofrimento relaciona-se com as variadas medidas que o organismo gera no sentido de amoldar-se a situações surgidas, almejando a harmonia física ou psicológica, através de artifícios e comportamentos criados pelos sujeitos.

Já a vivência do prazer, o sujeito trabalhador a identifica ao conceber que as atividades que desempenha são importantes e possuem notoriedade perante a organização e perante o meio social (HERNANDES; MACEDO, 2008). O prazer está, portanto, dentre outros indicadores, atrelado ao sentimento de reconhecimento pelo que o trabalhador faz perante a organização.

Além do reconhecimento, conforme preceitua Dejours (1998), o prazer pode ser vivenciado quando o trabalhador percebe a congruência entre as imposições da organização e seus próprios desejos, de modo que sua subjetividade possa ser preservada e exercida, gerando mudanças. Depreende-se, então, que essas mudanças estão relacionadas ao estado psíquico do trabalhador, no contentamento em perceber a congruência entre seus interesses e os da organização.

Dentro dessas conceituações, pode-se afirmar que, conforme o exposto, o exercício de alguma atividade profissional por parte do indivíduo é imprescindível a seu existir na sociedade, tornando-se parte de sua vida privada, muito embora possa desencadear, além de prazer, também o sofrimento, numa relação coexistente e ambígua, podendo culminar no adoecimento do trabalhador.

O presente trabalho tem como objetivo avaliar a percepção de prazer e sofrimento no trabalho de motoristas profissionais, empregados de uma indústria de alimentos, situada em Minas Gerais.

Os motoristas de transporte rodoviário, possuidores de CNH - Carteira Nacional de Habilitação, categorias "C", "D" ou "E", são tratados pela legislação como motoristas profissionais. A profissão passou a ser regulamentada com o advento da Lei 12.619

de 30 de abril de 2012 (BRASIL, 2012), com as alterações da Lei 13.103, de 02 de março de 2015 (BRASIL, 2015). Nos termos do artigo 1º da Lei 13.103/2015:

Art. 1º É livre o exercício da profissão de motorista profissional, atendidas as condições e qualificações profissionais estabelecidas nesta Lei.

Parágrafo único. Integram a categoria profissional de que trata esta Lei os motoristas de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam a profissão nas seguintes atividades ou categorias econômicas:

I - de transporte rodoviário de passageiros;

II - de transporte rodoviário de cargas. (BRASIL, 2015).

Os motoristas sujeitos da pesquisa exercem a profissão na categoria econômica de transporte rodoviário de cargas, desempenhando funções que podem reportar a situações de prazer e sofrimento, tal como ocorre com as demais classes trabalhadoras. Além da função precípua de conduzir o veículo, os motoristas planejam a rotina, elaboram rota, realizam entregas de mercadorias, efetuam conferência da documentação fiscal e da carga, contratam “chapas”, dentre outros.

Dessa forma, estão, tais profissionais, constantemente sujeitos a diversos infortúnios que a atividade lhes impõe. Segundo a CNT - Confederação Nacional do Transporte, 58,2% das rodovias brasileiras, objetos de pesquisa realizada em 2016, não oferecem condições adequadas ao usuário, apontando uma infraestrutura escassa, interferindo nos custos da atividade e comprometendo a segurança dos condutores (PESQUISA CNT DE RODOVIAS, 2016). Além disso, pode-se considerar que o motorista profissional está sujeito à violência, precariedade dos locais disponíveis para descanso e pernoite e falta de segurança em geral. Depreende-se que fatores dessa natureza são intrínsecos à realidade das relações de trabalho dos motoristas profissionais, expondo-os ao sofrimento e adoecimento.

Portanto, interessa compreender como esses profissionais, que através do veículo transportador exercem uma atividade laboral e proveem o sustento próprio e de sua família, fazendo do caminhão a segunda moradia, percebem o relacionamento com a organização que integram.

Na sociedade contemporânea, em que o trabalho exige esforços e dedicação cada vez maiores dos indivíduos, tem-se por extremamente relevante compreender a

percepção dos trabalhadores quanto às vivências de prazer e sofrimento decorrentes de sua atividade de trabalho.

Segundo estudos de Santos Filho *et al.* (2011), os motoristas enfrentam condições de trabalho extremamente desabonadoras dentro do contexto de sua realidade laboral. Os autores argumentam que profissionais desse segmento enfrentam dificuldades significativas, sobretudo, a imposição das organizações no sentido de concretizarem a entrega de mercadorias em datas ajustadas, o que lhes impõe uma condição rígida de trabalho.

Também Battiston, Cruz e Hoffman (2006) argumentam que o trabalho do motorista profissional revela uma realidade cruel, cujo exercício da atividade é realizado em lugares diversos, abertos, expondo o trabalhador a um estado de tensão, de coação por força do trabalho, insultos físicos e também orais e transtornos psicológicos em virtude da violência.

Nesse contexto, o presente trabalho concentra-se em responder a seguinte pergunta: **como se configuram as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de motoristas profissionais de uma indústria de alimentos situada em Minas Gerais?**

Para responder a essa pergunta, estabeleceu-se um objetivo geral e seis objetivos específicos.

1.1 Objetivo geral

Descrever e analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho percebidas por motoristas profissionais, empregados de uma indústria de alimentos situada em Minas Gerais.

1.2 Objetivos específicos

1º) Identificar as razões que conduziram os sujeitos da pesquisa a escolherem a atividade de motorista para o exercício profissional;

- 2º) Descrever e analisar o contexto de trabalho em que atuam motoristas profissionais, dentro da organização do trabalho, das condições desse e das relações socioprofissionais;
- 3º) Descrever e analisar as exigências do trabalho, no que se refere a seus custos físico, cognitivo e afetivo;
- 4º) Descrever e analisar como as vivências de prazer e sofrimento afetam os sujeitos pesquisados;
- 5º) Descrever as estratégias de defesa utilizadas pelos sujeitos da pesquisa para lidarem com o sofrimento no trabalho;
- 6º) Descrever e analisar os danos causados pelo trabalho, em termos físicos e psicológicos.

1.3 Justificativa

O presente estudo justifica-se academicamente, trazendo maior compreensão sobre a atividade do motorista profissional, acerca do prazer e sofrimento desses trabalhadores sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho. Pesquisadores têm demonstrado interesse por essa linha de pesquisa, não necessariamente envolvendo motoristas profissionais. Em busca online, realizada em junho de 2016, verificou-se existirem 40 dissertações e 03 teses publicadas na Biblioteca Digital Brasileira de Teses de Dissertações do IBICT – Instituto Brasileiro de Informação e Tecnologia, entre 1995 e 2015 sobre “prazer e sofrimento” no trabalho. Verificou-se também existirem 45 dissertações e 01 tese publicadas no banco de teses e dissertações da CAPES, entre 2013 e 2016. Esse tem sido também um tema de interesse nos Encontros da ANPAD. Entretanto foram encontrados apenas quatro trabalhos publicados a partir de 2001, referindo-se, três deles, a motoristas do transporte urbano e, um deles, a motoristas do transporte rodoviário. Desse modo, o presente estudo contribui para ampliar o acervo do conhecimento sobre esse fenômeno e essa categoria profissional, no âmbito dos estudos organizacionais.

Em termos organizacionais, a pesquisa igualmente se justifica, pois o fato de se analisar a percepção de motoristas de transporte rodoviário de cargas no que se refere às experiências de prazer e sofrimento no trabalho favorecerá a estruturação de informações sobre as condições laborais em que se situam esses profissionais,

possibilitando que as empresas revejam suas políticas de gestão, com fins ao prazer e à mitigação do sofrimento dessa categoria de trabalhadores.

Do ponto de vista social, o estudo contribui para identificar e compreender a interferência da realidade de trabalho dos motoristas em suas vivências de prazer, sofrimento e adoecimento, dando à organização que os emprega informações úteis para mudança em suas políticas de pessoal, visando proteger mais esse profissional, que passa grande parte de sua vida na cabine de um caminhão, contribuindo para a propulsão da economia e do desenvolvimento do país.

A importância social desse tipo de atividade tem sido registrada por instituições do setor de transportes. Segundo a matriz de transporte modal de cargas, o transporte rodoviário representa 61,1% de toneladas transportadas, contra 20,7% do transporte ferroviário, 13,6% do aquaviário, 4,2% do dutoviário e 0,4% do aéreo (BOLETIM ESTATÍSTICO CNT, 2016). Desse modo, a relevância do estudo acerca dessa categoria profissional, sob o ponto de vista social, é inoidável.

O presente estudo está organizado em seis capítulos, incluindo-se esta introdução, que contém o objetivo geral, os objetivos específicos e a justificativa. No segundo capítulo, desenvolve-se o referencial teórico, tratando sobre a centralidade do trabalho na vida do indivíduo, a psicodinâmica do trabalho, o prazer no trabalho, o sofrimento no trabalho, as estratégias de superação do sofrimento no trabalho, o inventário de trabalho e os riscos de adoecimento e a questão da saúde e o trabalho dos motoristas profissionais. No terceiro capítulo, expõe-se a ambiência da pesquisa. No quarto capítulo, apresentam-se os procedimentos metodológicos adotados, descrevendo o tipo, a abordagem e o método de pesquisa, a unidade de análise e os sujeitos da pesquisa, a técnica de coleta de dados e a técnica de tratamento de dados. No quinto capítulo, expõe-se a apresentação, a descrição e a análise dos resultados, abordando a caracterização da instituição pesquisada e do perfil dos entrevistados, a análise de conteúdo das entrevistas, o contexto de trabalho, os custos do trabalho e o sentido do trabalho. No sexto capítulo, são apresentadas as considerações finais e, na sequência, as referências, o apêndice “A” e o anexo “A”.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico desta dissertação aborda os seguintes temas: centralidade do trabalho na vida do indivíduo; psicodinâmica do trabalho; prazer no trabalho; sofrimento no trabalho; estratégias de superação do sofrimento no trabalho; o inventário de trabalho e riscos de adoecimento; saúde e trabalho dos motoristas profissionais.

2.1 A centralidade do trabalho na vida do indivíduo

Muitas mudanças ocorreram na atualidade, a exemplo da globalização dos mercados, crescimento da competitividade entre países e organizações, reorganização da produção, evoluções na área de tecnologia e flexibilização dos relacionamentos de trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007), e isso remete à importância e ao impacto que o trabalho exerce na vida do indivíduo e na sociedade. Tamayo e Troccoli (2002) expressam que é através do trabalho que o sujeito se fixa em âmbito social e psicológico, atingindo seus objetivos e contribuindo para com o desenvolvimento social.

A sociedade concebe o trabalho como fundamental meio de sobrevivência, propiciando ao trabalhador a oportunidade de provocar mudanças e também de sofrê-las (MARCUSE, 1969). Nisso, verifica-se que o trabalho é imprescindível ao existir humano, constituindo-se como elemento basilar da vida, uma vez que contribui para com a formação e constituição do indivíduo, sendo ainda um fator de inserção na sociedade.

O mercado de trabalho tem apresentado um cenário competitivo, em que as organizações exigem mais qualidades da pessoa do trabalhador. Segundo Luz (2007), as empresas requerem empregados com capacidade de inovação, que tenham destreza para resolver grandes problemas e também que estejam empenhados com a organização, seguindo os valores dessa. Conforme Barros, Andrade e Guimarães (2008), o trabalhador precisa manter seu estado de empregabilidade, no sentido de ser articulado em dirigir suas qualificações, suas

habilidades, seu aprendizado intelectual e sua capacidade de inovação, formando o chamado capital intelectual. Segundo os mesmos autores, as organizações começaram a ser mais exigentes, requerendo mais habilidades por parte do trabalhador, como flexibilidade, empenho, dinamismo, senso de equipe, iniciativa e inclusive aptidão para administrar seu próprio capital intelectual, a fim de preservar sua atratividade na condição de trabalhador.

Nesse sentido, demonstra-se que as empresas têm transferido aos trabalhadores a tarefa de não só manter a organização que agregam em pleno funcionamento, mas também de essa ser bem-sucedida, impondo aos profissionais a obrigação de serem polivalentes e de “darem o seu sangue” em prol da empresa, o que muitas vezes é conseguido sutilmente, através dos discursos organizacionais, num verdadeiro paradoxo perante a real situação de precariedade das relações de trabalho. Para Freitas (2000a.), o discurso da organização incita a identificação dos indivíduos, uma vez que consegue cogitar as aspirações íntimas do sujeito quanto a si mesmo, utilizando como artifício a promessa de a empresa propiciar a valorização do trabalhador, o sentimento de amor, a identificação, sendo capaz de completar o indivíduo e de restabelecê-lo frente a seus defeitos e fragilidades.

Freitas (2000b.) aponta que as empresas não consistem apenas em locais onde os trabalhadores desempenham suas funções. Também representam lugares em que se vivenciam sonhos e ao mesmo tempo pesadelos, onde ambições podem ser alcançadas e onde o regozijo da conquista coexiste com o devaneio do fracasso. A autora ainda pontua que as organizações não se constituem de pura racionalidade, também se abrindo de sentimentos, sendo que o domínio praticado sobre o trabalhador é viabilizado pela capacidade de influência que a organização possui sobre o inconsciente de seus empregados, tornando-os parceiros no alcance dos interesses da empresa, submetendo seus membros a serem reféns de seus próprios desejos e atitudes.

Segundo Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009), dentro do modelo de gestão flexível que as organizações adotam, há falta de profissionais mais preparados e com mais competência, que executem muitas atividades concomitantemente e sejam mais maleáveis visando a uma produtividade satisfatória à empresa, com um custo de

produção mais baixo. Isso demonstra que o trabalhador pode ser considerado uma pessoa hipossuficiente perante a organização, ficando à mercê das demandas organizacionais, que têm como fim último o capitalismo.

Dejours (2004) aponta que o progresso das formas de organização das atividades laborais nos tempos atuais, objetivando lucros e competitividade, tem prejudicado a subjetividade do trabalhador, piorando as enfermidades mentais decorrentes do exercício laboral. Para Bastos, Pinto e Costa (1995), o exercício do trabalho representa um ato de sacrifício e de luta, de desdobramento em um suportar de uma carga, de um fardo, provocando no trabalhador o esgotamento.

Mesmo diante da inconstância e da dicotomia oriundas das relações entre o trabalhador e a organização, segundo Mendes (1995), o trabalho é intrínseco ao universo externo do indivíduo, à sua própria estrutura física e a seu relacionamento social, significando elemento gerador de prazer e sofrimento, partindo de situações exteriores capazes ou incapazes de preencher os desejos subscientes dos indivíduos.

Por mais que o exercício do trabalho possa ser causa inesgotável de incoerências, capaz de desencadear alienação e prejudicar a sanidade mental do sujeito (MERLO, 2002), é de se considerar que o trabalho e seus frutos auxiliam o indivíduo na descoberta e construção de sua identidade (MORIN, 2001). Para Dal Ben *et al.* (2004), trabalhar é imprescindível para a vida das pessoas, ainda que o trabalho seja realizado de maneira repartida e especializada, já que importa como fonte de subsistência e de inclusão do indivíduo.

De acordo com Toledo (2006), o exercício da atividade laboral serve como meio de sustento dos indivíduos, mas que também se presta a proporcionar regozijo quando o trabalhador tem a sensação de ter desempenhado suas tarefas com esmero, tendo por cumprido seu dever. Pondera ainda que o trabalhador age com empenho diante da organização quando visualiza significado naquilo que faz, sentindo o desejo de crescer com a empresa. Revela-se, nesse sentido, a importância que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos, uma vez que, fixando-se como trabalhadores e absorvendo o sentido que suas tarefas representam para a empresa,

desempenharão seu labor com prazer, ratificarão sua identidade e sentir-se-ão reconhecidos (FERREIRA; MENDES, 2003).

Para Aranha e Martins (1993), o exercício do trabalho pode ser concebido como ação ordenada, em que o trabalhador conscientemente procura obter respostas aos desafios próprios que enfrenta diante de sua necessidade de subsistência. Contudo é preciso levar em consideração que o desempenho de uma ocupação profissional perpassa o fim único da luta diária pela sobrevivência, não representando apenas o suprir humano material. Conforme Santos, Novo e Tavares (2010), o trabalho se reveste de significação no contato com certos grupos, envolvendo faculdades psíquicas, sustentando a construção do indivíduo junto a seus sentidos, revelando importância muito além da obtenção de proventos.

Demonstra-se, desse modo, que o trabalho, muito além de servir como fonte de subsistência, ocupa lugar fundamental e central na vida do indivíduo, também representando um fator de inserção social (DEJOURS, 2004; TOLEDO, 2006; FERREIRA; MENDES, 2003; SANTOS; NOVO; TAVARES, 2010), sendo concebido sob a ótica tanto do prazer quanto do sofrimento, cabendo ser estudado dentro da Psicodinâmica do Trabalho. Essa temática é discutida a seguir.

2.2 Psicodinâmica do trabalho

A partir de estudos na área da Psicopatologia do Trabalho, o médico do trabalho, psicanalista e pesquisador Christophe Dejours, desenvolveu a Psicodinâmica do Trabalho, em 1980, afirmando que o trabalhador permanece estagnado diante da organização do trabalho, produzindo os elementos causa e efeito entre a organização e o processo de adoecimento (FACAS, 2009; SOUZA, 2007).

A Psicodinâmica do Trabalho explora a pesquisa e o agir a respeito do exercício do trabalho (MENDES, 2007). Está fundamentada na compreensão de que o trabalhador faz avaliações sobre seu vínculo com a atividade que desenvolve (SANTOS, 2004).

Para Dejours e Abdoucheli (1994), a Psicodinâmica do Trabalho tem o propósito de perceber as atitudes, procedimentos e reação do indivíduo, bem como as experiências de prazer e sofrimento e os vínculos sociais laborais e a organização.

Conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), os estudos sobre Psicodinâmica concentram-se na compreensão do prazer e sofrimento experimentados no transcorrer da atividade laboral, contando com a constante existência de energias contrárias oriundas de fatores organizacionais e de questões internas, traçando um combate para refutá-las. A Psicodinâmica do Trabalho, nos dizeres dos mesmos autores, tem como foco estudar as doenças mentais e as estratégias em deslocação, levando em conta o desequilíbrio mental decorrente do sofrimento vivido no trabalho.

Portanto, a Psicodinâmica do Trabalho envolve análise sociopsíquica do exercício do trabalho, partindo da organização do referido trabalho, passando ao entendimento da experimentação subjetiva consistente nas vivências, como o prazer, o sofrimento, a saúde-adoecimento, os recursos de defesa e de mitigação do sofrimento (MENDES, 2007). A autora defende que a evolução dos estudos sobre a Psicodinâmica do Trabalho percorre três fases, conforme se segue.

Segundo Mendes (2007), na fase inicial, houve a edição da obra intitulada *A loucura do trabalho: estudos da psicopatologia do trabalho*, escrita por Dejours no ano de 1980, abordando a procedência do sofrimento do trabalhador diante da organização do trabalho.

Na fase intermediária, houve a edição da obra intitulada *O Fator Humano*, também de autoria de Christophe Dejours (2002), com especial foco de pesquisa nas vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores em virtude de seu convívio no exercício do trabalho, atentando-se às alternativas empenhadas pelos referidos trabalhadores no sentido de esquivarem-se do sofrimento e do adoecimento, ajustando-se à atividade laboral. Segundo Mendes (2007), o exercício do trabalho é importante para a formação da identidade do indivíduo, seu reconhecimento e sua valorização, fatores que contribuem para o gozo das vivências de prazer e a superação das de sofrimento.

A fase final teve seu começo no ano de 1990, quando a Psicodinâmica do Trabalho passa ao patamar de disciplina, com caráter científico, sendo capaz de esclarecer os efeitos que o exercício do trabalho provoca na subjetividade do trabalhador (MENDES, 2007). Conforme concluído por Dejours através de suas pesquisas, as fases de ajustamento do trabalhador às vivências de sofrimento laboral são consideradas como individuais e dinâmicas, sendo que a reação da pessoa às situações de prazer e sofrimento varia segundo sua capacidade psicológica, abrangendo sua força psíquica, no propósito de afastar o adoecimento e atingir o prazer. O formato organizacional do trabalho e as situações de trabalho e de gerenciamento afetam o trabalhador conforme o significado conferido ao exercício de seu labor (DEJOURS, 1992; MENDES, 2007).

Conforme demonstrado, Dejours dedicou-se a compreender o sofrimento psicológico causado pelo exercício do trabalho e a ausência de equilíbrio psíquico das pessoas, considerando que, diante de algumas situações, os indivíduos estariam na iminência do desequilíbrio (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Para Mendes (2007), o equilíbrio é obtido através de manobras defensivas, para enfrentar o sofrimento decorrente das atividades laborais. Desse modo, os pesquisadores procuraram descobrir a forma com a qual os obreiros enfrentavam os dissabores e afastavam o desencadeamento de doenças mentais, geradas pelas imposições da organização do trabalho.

A organização do trabalho consiste na repartição do trabalho, na essência da tarefa, na proporção em que essa emana do trabalho, na hierarquização estabelecida, nos estilos adotados para liderar a empresa, nas relações de poder fixadas e nos fatores de responsabilidade (DEJOURS, 1987). Dejours e Abdoucheli (1990), evoluindo no conceito, consideram ainda que a organização do trabalho decorre dos relacionamentos intersubjetivos e sociais havidos entre a pessoa do trabalhador e a organização. Disso se extrai que a organização do trabalho não representa um padrão, variando de acordo com a realidade peculiar a cada organização, do modo como é conduzida e do estilo de práticas gerenciais adotadas. Nesse entendimento, Abrahão (1986) defende que a organização do trabalho é passível de apresentar-se

de maneira diferente para muitas empresas com processos técnicos similares, para empresas não semelhantes, e modificar-se inclusive em função de ambientes físicos, seja variando de uma localidade para outra no âmbito da mesma organização.

Partindo da temática da organização do trabalho e da sua influência sobre a Psicodinâmica, é de se considerar que a fase de expansão do capitalismo industrial determinou o aumento da produção, gerando, por consequência, impactos na realidade das relações de trabalho, a exemplo das quedas salariais e do aumento e intensidade da jornada laboral (BARROS; ANDRADE; GUIMARÃES, 2008). O aumento da produtividade passou a ser uma meta das empresas, para poderem obter maior rentabilidade. Oliveira (2001) defende que, para atingir lucros melhores, seria preciso estabelecer um rígido controle da mão de obra.

Barros, Andrade e Guimarães (2008) ensinam que as organizações começaram a ser mais exigentes, requerendo mais habilidades por parte do trabalhador, como flexibilidade, empenho, dinamismo, senso de equipe, iniciativa e inclusive aptidão para administrar seu próprio capital intelectual, a fim de preservar sua empregabilidade.

Para Toledo (2006), o indivíduo está encarcerado a uma gama de exigências no trabalho, que causam desarmonia profissional e interferem na vida particular e na vida em família. Tal situação o expõe ao sofrimento.

Dejours, com base na Psicopatologia e, posteriormente, sustentando-se na Psicodinâmica do Trabalho, atribuiu o sofrimento psicológico ao exercício laboral, considerando as questões subjetivas desencadeadas no trabalhador em virtude de sua relação de trabalho. O autor dedicou seus estudos na compreensão da psique em âmbito laboral, com grande concentração no sofrimento e nas estratégias utilizadas pelos trabalhadores a fim de converter esse sentimento, de modo que o trabalho se configure como motivo de prazer (BUENO; MACÊDO, 2012).

O modo como os trabalhadores reagem às adversidades surgidas no exercício laboral está ligado à inconsciência, ao reagir subjetivo peculiar a cada indivíduo,

bem como ao histórico de vida firmado pelas vontades e necessidades, formando traços exclusivos (DEJOURS, 2001). Segundo Moraes (2013), provocar o desaparecimento do sofrimento no trabalho é algo impossível, porém há condições de serem adotados recursos que propiciam sua transposição. A repulsa inconsciente dos trabalhadores em face do sofrimento conduz a estratégias de defesa, as quais Dejours (1994) conceituou como normas de conduta psicologicamente criadas e dirigidas pelos trabalhadores, que se diversificam de acordo com as situações laborais.

O sofrimento emerge quando há uma situação de desigualdade, de desequilíbrio e instabilidade entre a organização do trabalho e o indivíduo que a ela se incorpora, fazendo surgir um bloqueio. Nesse sentido, segundo Dejours (1992), o sofrimento surge quando o relacionamento entre o indivíduo e a organização chega a um estado de obstrução, de bloqueio, tendo o trabalhador envidado seus melhores esforços intelectuais, psicológicos e afetivos, empenhando-se no aprendizado e na adaptação, e quando não vislumbra possibilidade de evolução, tendo sido exauridas as opções defensivas de afastamento das imposições físicas. Assim, essas deficiências na relação firmada entre o trabalhador e a organização produzem vivências de sofrimento, frente às divergências entre as aspirações do indivíduo e a real situação imposta pelo trabalho.

Em seus estudos, Dejours observou que os indivíduos concebiam o sofrimento vivenciado no trabalho como algo comum, ao que se dedicou, então, a conhecer melhor essa situação (LACMAN; UCHIDA, 2003). A partir disso, verifica-se que o sofrimento, ao invés do prazer, transformou-se em um padrão aceito pelos trabalhadores, ganhando *status* de normalidade. Por isso, Dejours passou a conceber que a normalidade não mais estaria relacionada a situações favoráveis no trabalho, mas sim ao sofrimento e às estratégias encontradas pelos trabalhadores para solucioná-lo, para afastá-lo. Nesse sentido, Dejours (1994) define a normalidade como a harmonia psicológica havida entre as situações desfavoráveis de trabalho e as alternativas defensivas adotadas pelo trabalhador.

Evidentemente, conforme pontuado por Moraes (2006), as consequências dessa normalidade são o adoecimento mental do indivíduo, tornando-o subjugado pela

organização do trabalho, que o controla, não lhe possibilita expressar-se, manifestar sua criatividade, passando a impor ao trabalhador uma situação de trabalho superior às suas energias.

Em lado oposto ao sofrimento, para Dejours (1992), o estado de harmonia entre a organização do trabalho e os processos mentais do trabalhador propicia condições benéficas ao prazer. Por isso, o trabalho produz prazer quando o trabalhador consegue suprir suas necessidades, situando-se psicologicamente e socialmente equilibrado no desempenho de suas atividades laborais, alcançando exercício natural de sua subjetividade. O entendimento de Morin (2001) ratifica esse posicionamento, ao considerar que o trabalho se presta ao prazer quando é dado ao sujeito condições para que promova sua autonomia, quando seus propósitos se apresentam evidentes e a organização os leva em consideração e também quando lhe é dada a oportunidade de colocar à prova suas habilidades. Bottega e Merlo (2010) argumentam que o trabalho desencadeia prazer também quando o indivíduo progride em aspectos psicológicos e sociais.

Assim, muito bem ponderam Mendes e Cruz (2004), no sentido de que o trabalho é capaz de produzir no trabalhador tanto estado de saúde quanto de enfermidade, ao passo que o processo de saúde não importa na inexistência de sofrimento, mas sim na forma particular com a qual o indivíduo reage a esse dissabor, quando o trabalhador consegue identificar as causas que desencadearam a sensação de sofrimento, podendo transformá-lo.

Para Ferreira e Mendes (2003), o prazer é sentido quando o indivíduo vivencia o enaltecimento e quando o sofrimento é concebido de maneira diferente e a coletividade atua de modo a transmutar as situações de trabalho, tornando-as originadoras de prazer.

Nesse contexto, depreende-se que o exercício do trabalho – que se presta à fonte de coexistência entre prazer e sofrimento, estudados dentro da Psicodinâmica do Trabalho – constitui fator imprescindível de existência e significação de vida do indivíduo e de sua inserção na sociedade, tendo por indissociável a relação entre o trabalho e a vida do sujeito.

Dejours (1993) entende que os sentimentos de prazer e de bem-estar, bem como as atitudes do trabalhador no sentido de se esquivar do sofrimento constituem-se de necessidades do ser humano.

Verifica-se que a Psicodinâmica procura compreender o estado mental e emocional do comportamento do indivíduo na qualidade de trabalhador – a partir de suas reações inconscientes aos impulsos ambientais laborais e às situações ocorridas no âmbito do exercício do trabalho – o que por sua vez viabiliza o desfrutar do prazer e o enfrentar do sofrimento, favorecendo a sanidade do indivíduo.

A seguir, serão discutidos os tópicos o prazer no trabalho, o sofrimento no trabalho e as estratégias de superação do sofrimento.

2.2.1 Prazer no trabalho

O prazer faz parte da existência humana, constituindo-se em uma necessidade vital do homem. A partir do entendimento de Aquino (1934), tem-se que o ser humano, através da percepção de seus sentidos e de seu corpo, necessita de contentamento, não sendo possível viver alheio a isso. Para o autor, o prazer proporciona a tranquilidade da alma, sendo as vivências de prazer indispensáveis para aliviar a sobrecarga espiritual.

Hernandes e Macedo (2008) situam o prazer como algo que faz parte da construção da identidade do indivíduo no meio social, tornando-o único, conferindo-lhe prestígio e o reconhecendo perante seu trabalho e diante da sociedade. Em mesmo sentido, Mendes (1999) defende que o prazer é de fundamental importância na vida psicológica do trabalhador, situando-se como fator central, por ser capaz de construir a identidade do indivíduo, em paralelo à sua produtividade e às situações sociais (MENDES, 1999). Para Tamayo (2004), quando o indivíduo é capaz de se sentir realizado em sua atividade laboral e quando o trabalho representa para ele a formação de uma identidade particular e também social, o exercício desse trabalho proporciona prazer e sinaliza um estado de saúde do trabalhador. O prazer está vinculado à existência de propícias circunstâncias de trabalho e do ambiente de

trabalho, de modo que isso seja proporcional à aptidão e à força do indivíduo para o cumprimento de suas tarefas (TAMAYO, 2004).

Para Ferreira e Mendes (2003), o prazer é sentido individualmente ou partilhado por uma coletividade de empregados, em razão de vivências positivas do trabalhador, diante do suprimento de suas vontades e necessidades, demonstrando que as discrepâncias no relacionamento entre empregado e empregador no âmbito da produção de bens e serviços foram solucionadas, após um processo de conciliação. Então, o indivíduo pode perceber vivências de prazer tanto de maneira individual, quanto de maneira coletiva, junto a um grupo de trabalhadores, experimentando o sentimento de regozijo em âmbito privado ou coletivo.

De acordo com Dejours (1992), o prazer pode ser vivenciado quando existe um estado de harmonia entre a organização do trabalho e os processos mentais do trabalhador. Assim, o autor considera que a equidade entre a organização do trabalho e os processos funcionais da mente do indivíduo oferece condições para a experimentação do prazer. Disso, tem-se que o equilíbrio de ambas as partes na relação de trabalho, seja na divisão de tarefas, seja nas exigências físicas e intelectuais do trabalhador, bem como a consonância das necessidades do indivíduo e das aspirações da empresa são capazes de tornar o trabalho agradável, sendo motivo de prazer.

Nesse mesmo sentido, Mendes e Morrone (2002) entendem que o estado de prazer é atingido quando há harmonia das pretensões e necessidades psíquicas do indivíduo, ocasionando benefícios em suas funções psicológicas. Para Toledo e Guerra (2009), em termos psicológicos, o prazer decorre do estado de equilíbrio do indivíduo, tanto em termos físicos quanto em termos psíquicos.

A partir de Macedo e Guimarães (2003), tem-se que o propósito do prazer é atingir um sentimento de satisfação interior, que se verifica quando o trabalho proporciona ao indivíduo a devida moderação mental, preservando o estado físico do trabalhador, ou seja, beneficiando sua saúde.

Conforme se depreende, o sentimento de prazer pode ser verificado a partir de indicadores, que sinalizam como os indivíduos mantêm o equilíbrio no desenvolvimento de suas atividades laborais e obtêm experiências favoráveis, de prazer.

Harvey (2006) cita o dinheiro como fator determinante do prazer, já que, considerando a lógica do capital, representa poderio frente à sociedade, sendo tido como elemento de ambição.

Para Mendes e Silva (2006), quando o trabalho é escolhido ou organizado de maneira mais livre, é capaz de suavizar a carga psíquica e melhor atender as necessidades dos indivíduos, tornando-se fonte de relaxamento. Ferreira e Mendes (2001) situam que a liberdade de pensamento, de ação e de exposição dos anseios do trabalhador indica prazer no trabalho. Nesse sentido, segundo Schutz (1974), o sentimento de prazer está ligado à efetivação das capacidades do indivíduo, promovendo um estado de realização.

O êxito profissional também se presta a proporcionar a sensação de prazer ao indivíduo, e a organização do trabalho incute essa ideologia a seu próprio favor. Conforme Pagés *et al.* (1993), o sucesso é uma forma de o indivíduo situar-se na sociedade. O sujeito, na qualidade de trabalhador, envida todos os seus esforços para alcançar seus objetivos, colocando sua carreira como fator eminente e distintivo no relacionamento com a empresa, essa que, por sua vez, consegue impor a ideia de que o indivíduo que atende aos valores organizacionais é uma pessoa bem-sucedida.

Desse modo, variados indicadores são fonte de prazer no trabalho. Ferreira e Mendes (2001) citam como fatores originadores de prazer a criatividade, a liberdade de expressão pessoal, o orgulho e satisfação relacionados à atividade laboral, bem como o reconhecimento por parte dos dirigentes e dos demais trabalhadores. Os mesmos autores também sinalizam como indicadores de prazer a flexibilização das relações da organização do trabalho, a ajuda mútua e o companheirismo no relacionamento entre os profissionais no ambiente social do trabalho. Mendes e Silva (2006) apontam como indícios de prazer a valorização, o reconhecimento, a

autonomia, a gratificação, a aptidão para adquirir conhecimento, o orgulho, a realização e a significância no trabalho. Morin (2001) aponta como indicador o desempenho. Alinhados ao entendimento dos autores citados, a sensação de prazer, para Mendes e Linhares (1996) e Mendes de Abrahão (1996), pode ser apreciada em função da valorização e do reconhecimento da atividade exercida, por parte da organização e por parte da sociedade. Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) fazem referência à motivação como indicador.

Todos esses indicadores compõem-se de sentimentos que interagem nos processos mentais do indivíduo, propiciando o exercício da subjetividade do trabalhador, fazendo com que ele se sinta bem consigo mesmo, com os colegas de trabalho e com a empresa, criando um ambiente interno saudável e experimentando vivências de prazer.

2.2.2 Sofrimento no trabalho

A vida em sociedade não permite o afastamento da lógica do capitalismo. Enriquez (2006), ao escrever sobre o homem do século XXI, afirma que “o que torna o sujeito menos dominado pelo Estado (exceto nas ditaduras) é substituído pela sujeição ao dinheiro”. O mundo empresarial é marcado pela competitividade e por exigências cada dia maiores em relação aos trabalhadores, esses que, para suprirem seus desejos e suas necessidades, submetem-se às demandas organizacionais. A palavra do momento no meio laboral tem sido a empregabilidade. Para Lemos, Rodriguez e Monteiro (2011), o mercado tem feito emergir uma cultura diferenciada quanto ao trabalho, com novas maneiras de situar a postura dos trabalhadores, sendo que o discurso acerca da atratividade do indivíduo, na condição de trabalhador, sujeita-o às exigências constantes das esferas de produção.

Pode-se dizer que a nova arquitetura das relações de trabalho, decorrente de fatores como competitividade, globalização e flexibilização do trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007), tem trazido consequências prejudiciais aos trabalhadores. Segundo Lourenço, Ferreira e Brito (2009), elementos como a falta de emprego, a fragilidade das condições laborais, o sistema de remuneração baseada na meritocracia e os vínculos diferenciados de trabalho, como os contratos temporários e a terceirização,

têm assombrado o dia a dia dos trabalhadores, que precisam manter sua atratividade como trabalhadores, ou seja, sua empregabilidade, mesmo que isso lhe sacrifique, lhe ocasione dor.

Para Dejours (2008), o sofrimento é intrínseco ao ato de trabalhar, em função de regramentos e imposições próprios da organização do trabalho, que contrapõem os anseios do indivíduo. O vínculo do indivíduo com a organização do trabalho representa o motivo do peso psicológico do exercício da atividade laboral (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Os autores afirmam ainda que as experiências de sofrimento surgem quando o indivíduo se dedica por inteiro ao trabalho, empenhando-se psíquica, mental e intelectualmente, demonstrando capacidade de ajustamento e de aquisição de conhecimento.

Nessa linha de entendimento, Mendes e Morrone (2002) defendem que o sofrimento surge quando os fatores inerentes à organização do trabalho e ao relacionamento social do indivíduo como trabalhador não lhe permitem que se sinta realizado por completo, causando embaraços à sua liberdade.

O sofrimento, desse modo, está relacionado ao antagonismo entre os anseios particulares do trabalhador e os propósitos da empresa, ao passo que o trabalhador fica limitado para desenvolver-se profissionalmente (MENDES, 1994).

Segundo Ferreira e Mendes (2003), o sofrimento representa um sentir ou experimentar algo de maneira prolongada e forte. Os autores ponderam que o sofrimento está vinculado a situações opostas, ligadas ao ambiente de trabalho e a fatores e relacionamentos laborais, intrínsecos à sistemática da produção de bens e de serviços, sinalizando sensações desfavoráveis de agonia, insatisfação, ultraje, desvalorização, enfraquecimento.

Conforme Mendes (1999), o modo de separação e padronização de tarefas, a imposição hierárquica, a centralidade na tomada de decisão, a não valorização, a concentração das informações e a impressão de bloqueio para evolução profissional causam ao trabalhador distúrbios psicológicos e psicossomáticos, provocando uma

situação duradoura de dor, sendo que o indivíduo não consegue modificar essas situações.

O sofrimento no trabalho, portanto, não representa um mero dissabor, mas sim um conjunto de situações degradantes que o indivíduo se vê mentalmente obrigado a suportar ou transformar (talvez até inconscientemente), oriundas de contradições dos interesses particulares do indivíduo versus os interesses da empresa, situações essas que fazem com que o trabalho se torne penoso, passível de desencadear enfermidade.

O estado de adoecimento provocado pelas indevidas condições laborais submete o indivíduo a aumentar seus esforços para além do que lhe seria possível (RODRIGUES; GASPARINI, 1992). Isso pode se tornar algo crônico, até o ponto de o trabalhador não mais conseguir exercer suas funções, causando-lhe uma obstrução, levando então o sofrimento ao estado de patologia.

Quando a empresa passa a impor ao indivíduo a execução de tarefas que superam sua capacidade e condição físicas, provoca-lhe o sofrimento, conforme Fieldler e Venturoli (2002), tornando o obreiro vulnerável física e psicologicamente, provocando o cansaço, com diminuição da frequência de trabalho, do nível de concentração e da celeridade do pensamento, ao que o trabalhador passa a apresentar menor rendimento de produção, a estar mais susceptível a falhas, a acidentes de trabalho e ao desenvolvimento de doenças laborais.

Conforme se verifica, diversas situações podem ser geradoras do sentimento de sofrimento no trabalho, culminando em indicadores, que sinalizam o estado de desarmonia entre desejos do trabalhador e fatores próprios da organização do trabalho. A seguir, vejam-se mais algumas dessas situações.

Mendes (2007) explica que a sobrecarga de trabalho piora o sofrimento, causando barreiras à sua conversão, possibilitando o desencadeamento de doenças. Esse excesso de trabalho sobrepõe o limite potencial dos trabalhadores, inibindo seus anseios e fazendo com que interiorizem os vultosos objetivos que a empresa estabelece.

Pode-se dizer que o exercício da atividade laboral incita o espírito de rivalidade e tende a imprimir que situações que deveriam ser tidas como anormais sejam socialmente aceitas, até mesmo em função da habitualidade. Nesse sentido, conforme Guedes (2004), o meio interior da organização propicia o confronto nos relacionamentos entre os indivíduos, em virtude do poder, da submissão e da competição, dando oportunidade ao temor, à indecisão, à ansiedade e ao sofrimento, sendo que essas situações se tornam bastante normais e rotineiras ao passo de os trabalhadores manterem-se estagnados ao presenciarem um colega ser ultrajado, não causando tal fato nenhum repúdio por parte dos demais trabalhadores.

Novelli, Fischer e Mazzon (2006) também falam acerca da rivalidade, considerando-a prejudicial às relações de trabalho e ao trabalhador. Os autores defendem que o sofrimento pode ser desencadeado nas situações em que as empresas não se interessam em promover a união e nem o sentimento de cooperação dos indivíduos, implantando instrumentos para monitorar o trabalho e para fazer com os trabalhadores fiquem mais sintonizados à organização, ocasionando, em consequência, a quebra de confiança entre empregador e empregado e o estímulo à competição entre os trabalhadores. A competição no trabalho reporta a algo negativo e danoso ao trabalhador, já que esse passa a lutar continuamente para alcançar determinada coisa, agindo de modo a superar os outros, situando os colegas de trabalho como rivais. Com isso, conforme Mendes e Silva (2006), os trabalhadores sentem-se fadigados, estressados, sofrem redução em sua qualidade de vida, o que pode provocar o adoecimento em função do trabalho.

Macedo e Guimarães (2003) consideram que o sofrimento é consequência de atitudes de agressividade, da desconfiança, da propagação de boatos, do esmorecimento, da insatisfação, da ingratidão, da lesão aos direitos do indivíduo, da perturbação no convívio entre as equipes e do individualismo demonstrado entre os trabalhadores.

Silva (2005) afirma que as empresas devem estar em alerta para que o trabalhador não seja constrangido, pois isso pode conduzir ao sofrimento e, em decorrência, ao

desencadeamento de enfermidade física e psicológica. A situação de constrangimento pode ocorrer entre o trabalhador e o superior hierárquico ou entre o trabalhador e seus colegas, afetando a honra do indivíduo, de forma física ou psíquica, causando receio ao exercício do trabalho e contaminando o clima organizacional.

Desse modo, diferentes situações podem representar indicadores que são fonte de sofrimento no trabalho. Assim, o sofrimento laboral relaciona-se às questões próprias da relação e da organização do trabalho, podendo revelar-se através de sentimentos, tidos como indicadores de sofrimento, como a angústia, a ausência de prazer, a tensão, a fadiga, a agressividade (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994), o temor, a insegurança, a agonia, o isolamento, a inutilidade, o rebaixamento e o desgaste, relacionados ao contrassenso entre os desejos de recompensa e os obstáculos para atingi-los, em virtude dos limites atribuídos pelas questões laborais (MENDES; SILVA, 2006), bem como a alienação (MERLO, 2002).

No entendimento de Dejours (1992), o sofrimento ganha sentido diferente quando os trabalhadores se encorajam diante da experiência dolorosa e convertem-na em evolução afetiva, propiciando a exposição de sua criatividade, reforçando a crença em si mesmo. Bergamini (1997) igualmente não visualiza o sofrimento como algo eminentemente perverso, não o concebendo unicamente como prejudicial. A autora justifica que o sofrimento desencadeia um conjunto de ações contrárias, incitando fatores essenciais à vida, porém, caso o grau e o prazo do sofrimento sejam elevados, deixarão a saúde do indivíduo em perigo.

Para Mendes (2007), os indivíduos, de modo individual ou coletivo, tendem a instituir mecanismos visando se resguardar dos fatores que provocam a vivência negativa do sofrimento, que causam perturbação pessoal e comprometem o meio interior da organização. Essa temática é discutida a seguir.

2.2.3 Estratégias de superação do sofrimento no trabalho

O exercício do trabalho é capaz de produzir sentimentos de prazer, mas também de sofrimento nos indivíduos. Ao provocar o sofrimento, desencadeia consequências de

natureza física e psíquica, afetando a saúde e o equilíbrio mental do trabalhador, podendo causar-lhe enfermidade. Nesse sentido, o trabalhador passa a desenvolver estratégias, a fim de libertar-se do sofrimento.

De acordo com Dejours (1998; 2008), estratégias de defesa consistem em recursos adotados pelos indivíduos, individual ou coletivamente, a fim de mitigar a sobrecarga física e mental causada pelo trabalho. O modo com o qual os trabalhadores reagem às adversidades surgidas no exercício laboral está ligado à inconsciência, ao reagir subjetivo peculiar a cada indivíduo, bem como ao histórico de vida firmado pelas vontades e necessidades, formando traços exclusivos (DEJOURS, 2001). Conforme Dejours e Bègue (2010), a situação de sofrimento faz com que o indivíduo promova a negação, desenvolvendo estratégias, com a finalidade de abrandar a força psicossomática que essa vivência de sofrimento lhe causaria.

Desse modo, o agir inconsciente dos trabalhadores em face do sofrimento conduz a estratégias de defesa, as quais Dejours (1994) conceituou como normas de conduta mentalmente criadas e dirigidas pelos trabalhadores, que se diversificam de acordo com as situações laborais.

Segundo Mendes e Morrone (2002), o sujeito não fica indiferente às situações de trabalho, agindo de modo a defender-se em face das imposições vividas. Destarte, conforme os mesmos autores, a adoção constante de estratégias de defesa é perigosa, pois pode levar à paralisação e à alienação, fazendo com que o indivíduo cada dia mais se distancie do problema que deu origem ao sofrimento, o que, por sua vez, afasta mais a solução. Nesse sentido, Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) afirmam que a adoção de estratégias defensivas pode conduzir a uma dissimulação, ofuscando o sofrimento e inibindo o combate às condições de trabalho passíveis da geração de enfermidade.

O sofrimento, a princípio, não provoca iniciativa, causa esmorecimento e impede a tomada de atitude (MORAES, 2010). Essa situação, contudo, é efêmera, pois o indivíduo sente necessidade de tranquilizar seu espírito. Impulsionado a lutar pela transposição do sofrimento, o indivíduo envida todos os seus esforços nesse

sentido, valendo-se de seu intelecto, de suas vivências e de sua capacidade de percepção.

O sofrimento pode ser acolhido de maneira favorável ou desfavorável por parte do trabalhador, segundo as estratégias que empregue para controlar as situações que o tenham desencadeado (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Por isso, por mais que o trabalhador esteja submetido ao sofrimento, há possibilidade de convertê-lo, restabelecendo o equilíbrio psicológico, caso consiga encontrar alternativas para mitigar as vivências de padecimento. Para Dejours (2001), o sofrimento pode transformar-se em prazer, quando o trabalhador considera que seu trabalho é reconhecido segundo os esforços que envidou e a dedicação oferecida na realização de suas atividades, contribuindo para a formação de uma identidade, deixando registrados seus traços pessoais na sociedade que integra.

Nesse sentido, as vivências de sofrimento podem ser enfrentadas sob duas vertentes: uma, quando o trabalhador desenvolve alternativas e implementa estratégias defensivas e, a outra, quando o trabalhador consegue transformar o sofrimento em prazer, promovendo harmonia física e psíquica. Afora essas duas acepções, caso não consiga se desvencilhar das situações de penúria, acredita-se que o indivíduo fica vulnerável ao adoecimento.

Portanto, a reação do indivíduo às experiências de prazer e sofrimento no trabalho depende de sua capacidade psicológica (DEJOURS, 2007). A procura pelo prazer é operada através da força psicológica, na intenção de afastar o adoecimento. Por isso concebe-se que a transformação do sofrimento em prazer no âmbito laboral corresponde a uma estratégia de superação do sofrimento.

Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), os recursos de defesa contra o sofrimento podem ser empregados de maneira individualizada ou pela coletividade. No modo individual, o sujeito age de modo a adaptar-se ao sofrimento, ofuscando a verdade, escondendo-a como se dela não tivesse conhecimento, ensejando a dedicação, a concentração e o zelo para com o trabalho, o que se constitui como estratégia imprescindível de ambientação ao sofrimento. Já as alternativas de defesa implementadas coletivamente necessitam de fatores exteriores, mediante

colaboração de certo grupo de trabalhadores em rejeição a concretas situações de pressão no ambiente do trabalho, motivando os indivíduos a unirem-se.

Mendes (2007) considera que as estratégias defensivas via particular ou conjunta podem ser viabilizadas através de transformações, convertendo a vivência de sofrimento em vivência de prazer. Um significado diferente conferido à vivência de sofrimento, convergindo-o em prazer, possibilitará ao trabalhador atingir o equilíbrio psicológico no trabalho (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010). Desse modo, tanto as estratégias defensivas propriamente ditas, quanto a ressignificação do sofrimento vivido podem equilibrar o dissabor no trabalho, evitando o desenvolvimento de distúrbios psicossomáticos.

Conforme explica Mendes (1995), os recursos de defesa passam a ser adotados quando os indivíduos não têm condições de manifestar sua subjetividade, ou não logram êxito ao fazê-lo, em virtude de barreiras intrínsecas à sua personalidade ou devido ao formato em que o trabalho está estruturado.

Segundo Mendes (2007), o trabalhador é capaz de evitar o desenvolvimento de patologias laborais mediante a deslocação do sofrimento, contudo essa estratégia tende a extinguir-se, em virtude da emergente fragilidade das relações de trabalho. Martins e Oliveira (2012) discorrem no sentido de que, quando o trabalho se presta primordialmente à subsistência, as estratégias de defesa são incapazes de coibir o adoecimento e a falta de harmonia psíquica do indivíduo, uma vez que o trabalhador não tem condições de enfrentar as situações vividas no trabalho. No que se refere à utilização de estratégias de defesa, Dejours (1996) afirma que através de tais recursos o indivíduo almeja atingir um estado de harmonia e afastar o desenvolvimento de psicopatologias. Por isso, as estratégias promovem a defesa em face do sofrimento, bem como a moderação, atuando frente às reais situações de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores. O Quadro 1 demonstra estratégias de superação do sofrimento no trabalho, comumente apontadas na literatura que estuda o assunto.

Quadro 1 – Estratégias de defesa em face do sofrimento

Anulação	Utilização de palavras ou comportamentos que visam negar ou corrigir simbolicamente pensamentos, sentimentos ou atos considerados inaceitáveis.
Atuação	Expressão de um desejo ou impulso inconsciente por meio da ação, evitando tomar consciência de um afeto subjacente.
Denegação	Recusa a reconhecer como seu um pensamento ou um desejo que foi anteriormente expresso conscientemente.
Deslocamento	Transferência da expressão de uma emoção associada a uma situação particular para outra situação, na qual a emoção pode ser expressa sem risco.
Formação reativa	Transformação de um comportamento, pensamento ou sentimento inaceitáveis por outros, que lhe são diametralmente opostos.
Idealização	Atribuição a si – ou ao outro – de qualidades positivas exageradas.
Intelectualização	Emprego excessivo de pensamentos abstratos ou generalizações para controlar ou minimizar sentimentos embaraçosos.
Introjeção	Passagem, de modo fantasmático, de fora para dentro, de objetivos e qualidades inerentes a esses objetivos.
Negação	O indivíduo evita a percepção de alguns aspectos dolorosos da realidade, negando dados sensoriais; a negação abole a realidade externa.
Projeção	O indivíduo atribui ao outro, pessoa ou coisa, qualidades, sentimentos, desejos que ele desdenha ou recusa em si.
Racionalização	Apresentação de explicações racionais em uma tentativa de justificar atitudes, crenças ou comportamentos que podem, de outro modo, ser inaceitáveis.
Recalque	O indivíduo expulsa da consciência desejos, pensamentos ou experiências penosas.
Recusa da realidade	O indivíduo recusa a reconhecer como reais certos aspectos exteriores dolorosos, ou certas experiências subjetivas dolorosas que, no entanto, são patentes para o outro.
Regressão	Volta a um estágio anterior de desenvolvimento para encarar um conflito.

Fonte: Cançado; Sant'Anna (2013, p. 251-252).

No contexto organizacional, conforme assinala Dejours (2008), o sofrimento é próprio do ato de trabalhar. Entretanto o exercício do trabalho coloca o indivíduo em uma posição de combate diante da soberania da organização, que o sujeita ao adoecimento psíquico, caso não consiga modificar essa situação (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994). Através da Psicodinâmica do Trabalho, que teve como foco o estudo do sofrimento vivenciado no trabalho e das estratégias adotadas para superar essa realidade (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994), observou-se, então, que os indivíduos possuem a capacidade de afastar e transformar o sofrimento, através de recursos, com fins de alcançar o equilíbrio mental e o afastamento do adoecimento.

2.3 Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento

O ITRA – Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – foi desenvolvido por Mendes e Ferreira (2007), como uma ferramenta essencial para o fomento dos

estudos com abordagem na Psicodinâmica do Trabalho. Constitui-se de um instrumento estruturado com fins de delinear o perfil dos fatores antecedentes, correlatos e consequentes relacionados ao exercício do trabalho, responsáveis pelo desenvolvimento de doenças laborais (MENDES; FERREIRA, 2007).

A fim de avaliar os fatores relacionados aos processos de trabalho, o ITRA estabelece quatro categorias de avaliação, quais sejam:

- 1ª) Contexto de trabalho, considerando as condições do trabalho, a organização do trabalho e as relações socioprofissionais;
- 2ª) Exigências decorrentes do trabalho, considerando os custos físico, cognitivo e afetivo do trabalho;
- 3ª) Vivências positivas e negativas do trabalho, considerando o prazer e o sofrimento no trabalho;
- 4ª) Danos causados pelo trabalho, considerando os problemas físicos, psicológicos e sociais (MENDES; FERREIRA, 2007).

O Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento é um instrumento estruturado e quantitativo. Entretanto suas dimensões foram adaptadas para fins de elaboração de um roteiro de entrevista semiestruturada, com abordagem de cunho qualitativo, permitindo, assim, a exploração da subjetividade dos sujeitos e o conhecimento de suas particularidades.

Verifica-se que o ITRA é uma ferramenta difundida em estudos qualitativos realizados na Faculdade Novos Horizontes. Rodrigues (2015) o utilizou para o estudo de prazer e sofrimento de enfermeiros. Manoel (2015) usou a ferramenta para pesquisar prazer e sofrimento de coordenadores de enfermagem. Chaves (2015), para pesquisar prazer e sofrimento de funcionários públicos. Carvalho (2015), para analisar riscos de adoecimento no trabalho de fisioterapeutas. Melo (2016), para estudar riscos de adoecimento no trabalho de servidores públicos comissionados.

O ITRA demonstra-se, assim, um parâmetro de pesquisa bastante utilizado, favorecendo os estudos científicos na temática do prazer e sofrimento do trabalho.

2.4 A questão da saúde e o trabalho dos motoristas profissionais

O estudo de vivências de prazer e sofrimento evolve, acima de tudo, a questão da saúde. É fato que “a saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício”, nos termos do artigo 2º da Lei 8.080/1990, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências (BRASIL, 1990).

Assim, tem-se que a saúde do trabalhador é um bem tutelado pelo Estado. O trabalho, dentre outras questões, é tido como fator determinante e condicionante da saúde, conforme o artigo 3º da Lei retrocita (BRASIL, 1990), com a redação dada pela Lei 12.864/2013 (BRASIL, 2013).

Conforme se depreende, o Estado cuidou de legislar acerca da saúde laboral, estabelecendo diretrizes que assegurem a atuação dos Órgãos Públicos em prol da promoção e proteção da saúde da pessoa do trabalhador, bem como sua recuperação e reabilitação em virtude de riscos e males resultantes das condições de trabalho, sob a área de atuação do Sistema Único de Saúde, conforme o contido no artigo 6º, parágrafo 3º da Lei 8.080/1990 (BRASIL, 1990).

Dentre várias outras normas visando à proteção dos trabalhadores, existe atualmente 36 (trinta e seis) Normas Regulamentadoras (NR's) referentes à saúde, segurança e medicina do trabalho, normas essas de observância obrigatória por parte de entes públicos e privados que possuem empregados regidos pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2017a).

Conforme se verifica, o Poder Público, através de seus Órgãos, impôs regramentos sobre a proteção da saúde do trabalhador, estabelecendo mecanismos que permitem a fiscalização das empresas e a imposição de penalidades.

Em meio à proteção legal do Estado, está a realidade de algumas empresas brasileiras, que submetem seus trabalhadores a condições inseguras, passíveis de causar-lhes doenças e acidentes de trabalho. Prova disso é que investigações nesse sentido compõem as bases estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, com amplos indicadores de saúde e mercado de trabalho (a última, realizada em 2013), abrangendo pessoas com deficiência intelectual, física e auditiva, pessoas que deixaram de realizar suas atividades habituais, pessoas que procuraram atendimento de saúde e pessoas que se internaram em hospitais, dentre várias outras temáticas, tendo por condição a força de trabalho (IBGE, 2013). O Ministério do Trabalho e Previdência Social levanta dados estatísticos de operações de fiscalização para erradicação do trabalho escravo. Em 2015, foram inspecionados 257 estabelecimentos em 19 Estados Brasileiros, resultando na lavratura de 2.748 autos de infração e no pagamento de indenização na soma de R\$3.175.477,49, sendo que o Estado de Minas Gerais é o líder no ranking de autuações sofridas (549), seguido pelo Pará (340), Rio de Janeiro (296), Tocantins (282) e Mato Grosso (273), estados esses com os maiores números (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2017b).

Esses dados estatísticos foram expostos apenas para elucidar o descompasso entre a tutela legislativa acerca da saúde do trabalhador e a real situação a que empresas brasileiras e os Entes Federados submetem os trabalhadores. Portanto, a saúde do trabalhador é algo a ser tratado com detida relevância.

No âmbito de trabalho dos motoristas profissionais, a regulamentação da atividade pelas Leis 12.619/2012 e 13.103/2015 buscou angariar melhorias e oferecer mais condições laborais, mais saúde e segurança à classe, fixando, dentre outros, jornada de trabalho de oito horas, tempo de repouso a cada quadro horas, limite de duas horas extraordinárias e submissão a exames toxicológicos (BRASIL, 2012; BRASIL, 2015). Entretanto, segundo Oliveira (2016), as estradas não oferecem o mínimo de infraestrutura, tornando a Lei 13.103/2015 inoperante. O mesmo autor (2016) cita que muitos postos condicionam a parada de pernoite ao abastecimento, submetendo o motorista a retornar à estrada até encontrar um outro local seguro para descansar, enfrentando o cansaço e o risco de provocar acidentes, devido à

fadiga. O fato é que a situação das relações de trabalho da categoria não é animadora, sujeitando os motoristas profissionais a problemas de saúde.

Mendes e Moraes (2001) estudaram acerca da situação de trabalho e estresse ocupacional de motoristas de transporte urbano de ônibus, investigando sobre fatores desencadeadores de estresse, estratégias de defesa e sintomas físicos e emocionais dentro do contexto de trabalho. Segundo seus achados, os motoristas pesquisados possuem baixos níveis de estresse, existindo, porém, fontes de pressão no trabalho, como jornada extensa, responsabilidade por multas de trânsito, acidentes e falta de tempo para alimentação. De acordo com a pesquisa, os profissionais, no combate e enfrentamento das situações de estresse, utilizam a racionalização e o apoio social.

Vasconcelos *et al.* (2009) igualmente estudaram sobre o estresse ocupacional de motoristas de transporte urbano, abordando as temáticas de estresse laboral, síndrome de *burnout*, transporte público urbano e condições de trabalho. Segundo os autores, a pesquisa demonstrou que as empresas de transporte público necessitam passar por melhorias em sua gestão, já que os motoristas expressaram enfrentar problemas físicos e níveis de estresse consideráveis, por força das condições de trabalho, muito embora os profissionais tenham relatado sentirem-se muito satisfeitos com o trabalho. Os autores apontaram, em sua pesquisa, que o desgaste emocional foi a variável mais expressiva, indicando a necessidade de melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores.

Oliveira e Vieira (2009) também pesquisaram acerca do sofrimento no trabalho dos motoristas de ônibus. Segundo os resultados da pesquisa, apesar de os motoristas terem afirmado gostar da profissão, as práticas corporativas os submetem ao sofrimento no trabalho e, por consequência, a desgastes emocionais e psíquicos.

O ato de dirigir causa desgaste, fadiga, sendo influenciado pelo ambiente de trabalho dos motoristas e pelo modo com o qual os profissionais reagem a essas questões (BATTISTON; CRUZ; HOFFMANN, 2006). As autoras relatam que as condições do trânsito e das variáveis ergonômicas são fatores cruciais de sofrimento no trabalho dos motoristas, indicando significativo desgaste físico e mental. Em sua

pesquisa, concluíram que os motoristas sofrem problemas orgânicos, como cefaleia, dores nos membros inferiores e problemas de audição, bem como problemas psicológicos de estresse, irritação e fadiga, comprometendo o exercício da atividade e a vida do profissional em âmbito individual e coletivo.

Conforme pesquisa de Ruas, Paini e Zago (2010), a maioria dos profissionais caminhoneiros não têm condições de promover uma vida saudável, principalmente no que se refere à prevenção de doenças cardiovasculares, o que os coloca em situação de perigo. Segundo Francischi *et al.* (2000), a obesidade é um fator de risco na vida dos motoristas profissionais, aliada a uma alimentação inadequada e ao sedentarismo, podendo aumentar o risco do surgimento de doenças como diabetes mellitus, hipertensão, cálculo biliar e problemas cardiovasculares. De acordo com Guterres *et al.* (2011), a coluna vertebral sofre grande impacto em virtude da atividade de motorista, podendo provocar dores. Ainda no que tange à questão de saúde, Ruas, Paini e Zago (2010) ponderam que os motoristas profissionais:

[...] alimentam-se em restaurantes à beira da estrada, onde encontram alimentos calóricos e de baixo valor nutritivo, bebidas alcoólicas, entre outros. A esse profissional, tempo para a prática de exercícios físicos regulares é escasso, além de estarem sujeitos a fatores agregantes de situações desagradáveis, como uma longa jornada de trabalho, e aos perigos que o turbulento trânsito representa, aliado ao estresse e à falta do convívio familiar.

Cançado (1994) observa que o convívio social e o acesso ao lazer por parte do motorista profissional são limitados ao ambiente físico dos postos de combustíveis, locais que pouco dispõem de um clima saudável e que muitas vezes estão em lado oposto às particularidades desse ramo profissional, em virtude do acesso a bebidas alcoólicas e a mulheres.

Pode-se considerar que a situação ambiental do trabalho é um dos fatores que interfere diretamente no estado psicológico do indivíduo e, por conseguinte, em seu bem-estar, sua qualidade de vida no trabalho e sua produtividade. Segundo Baggio, Lima e Kovalski (2006), criar um ambiente de trabalho propício e cuidar para que se mantenha em vigor consiste em um verdadeiro desafio para a gerência das organizações. Machado (2001) e Neuenfeldt, Novo e Santos (2012) defendem que o ambiente laboral precisa ser agradável, oferecendo conforto, satisfação e favoráveis

condições para que os sujeitos possam executar suas tarefas, resguardando sua saúde, sua integridade e possibilitando a sensação de prazer em virtude de estar inserido e fazer parte daquele local.

No caso dos motoristas profissionais, que exercem sua atividade eminentemente nas estradas, o alcance de condições mais favoráveis demonstra-se uma tarefa árdua. Oliveira (2016), a partir do relato de dois motoristas profissionais, menciona que uma solução para a falta de pontos de parada e descanso seria a construção de pontos de apoio aos motoristas ao longo de estações de pedágio. Ruas, Paini e Zago (2010) acreditam que é possível melhorar a qualidade de vida dos motoristas profissionais, através da enfermagem, no sentido de incentivar modificações voltadas à qualidade de vida desses sujeitos, de modo que adotem um estilo de vida mais saudável. Battiston, Cruz e Hoffmann (2006) citam que o desgaste físico dos motoristas pode ser minorado através de programas educacionais e de conscientização, com fins de promover a realização de exercícios de alongamento e autocorreção da postura no transcorrer da jornada de trabalho, os quais podem tornar-se alternativas em prol da diminuição de desgastes no sistema muscular e esquelético.

Conforme se verifica, a profissão do motorista revela-se como uma atividade demasiadamente inconstante e desafiadora. Entretanto, segundo Valeriano (2016), apesar de muitas pessoas conceberem a profissão apenas como uma fonte de sustento, para a grande maioria dos motoristas profissionais, trata-se de uma paixão, sempre se encontrando relatos de motoristas que ingressaram na área por influência paterna ou de parentes próximos.

O próximo capítulo aborda a ambiência da pesquisa.

3 AMBIÊNCIA DA PESQUISA

A organização pesquisada consiste em uma empresa privada, do ramo da indústria de alimentos, situada em Minas Gerais, onde estão concentradas suas atividades administrativas e industriais. A empresa possui filiais abertas no Distrito Federal, em São Paulo e na Bahia. Também possui sociedade junto a uma empresa situada no Estado de Goiás.

A empresa iniciou suas atividades em 1992, tendo atuado na fabricação de derivados lácteos. No ano de 1995, ampliou sua linha de produção, passando a explorar o segmento de produtos denominados “longa vida”. Em 1997, implantou um parque industrial onde está situada sua atual sede, local para o qual foram transferidas suas atividades desde 1999.

A empresa atua em todo o País, distribuindo produtos alimentícios no segmento de leites, bebidas lácteas aromatizadas, sucos à base de soja e leite condensado. Além da fabricação própria, com produtos contendo a marca da empresa, também há a prestação de serviços de industrialização, mediante terceirização, com fabricação de produtos designados “marca própria”, para grandes redes atacadistas e indústrias.

Conforme seus atos constitutivos, a empresa possui órgãos de administração, que participam e auxiliam na gestão da empresa. A hierarquia é subdividida por áreas, setores e departamentos, e a empresa possui plano de cargos e salários e políticas e práticas para o desenvolvimento profissional. Disponibiliza bolsas de estudos a seus empregados, através de fundo constituído a esse fim. Dentro de seu quadro de empregados, possui significativo número de profissionais com formação superior (concentrados especialmente nos setores administrativos), alguns profissionais com o título de mestrado e um profissional com o título de doutorado.

Conforme Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, o quadro de funcionários diretos da empresa com vínculo empregatício mantido pela CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, registrava, em 31 de dezembro de 2016, 701 empregados, sendo que, desses, 158 são motoristas profissionais, que atuam no

transporte de cargas em todo o país. A empresa também oferece vagas de estágio, possuindo grande número de estagiários acadêmicos, contribuindo para com a formação profissional, assim como para o desenvolvimento e crescimento de pesquisas em diversas áreas do conhecimento.

O consentimento para aplicação da pesquisa foi obtido perante a Diretoria da empresa. A fim de preservar o sigilo e a identidade da empresa, em razão do compromisso da pesquisadora em manter o anonimato, a empresa é referida nesse trabalho como “Gama”, nome aleatório que lhe foi atribuído.

A seguir, serão apresentados os procedimentos metodológicos.

4 METODOLOGIA

A metodologia se refere a um procedimento de pesquisa ou estudo, de maneira organizada, de modo que o trabalho desenvolvido se preste aos fins propostos. Segundo Cervo e Bervian (2002), a metodologia corresponde à organização que deve ser adotada perante as variadas fases essenciais para que a finalidade ou o resultado almejado seja alcançado. Desse modo, a metodologia impõe a adoção de um procedimento ordenado e de técnicas hábeis a guiar a pesquisa (MINAYO, 2007).

Este capítulo trata da condução metodológica da investigação, apresentando: tipo, abordagem e método de pesquisa; unidade de análise e sujeitos da pesquisa; técnica de coleta de dados e técnica de tratamento dos dados.

4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

Com vistas a atingir os objetivos propostos no presente estudo, realizou-se uma pesquisa do tipo descritiva, com abordagem qualitativa e método de estudo de caso, a fim de descrever e analisar a percepção das vivências de prazer e sofrimento no trabalho de motoristas profissionais de uma indústria de alimentos, situada em Minas Gerais.

A escolha pelo tipo descritivo de pesquisa se deu em virtude de ela ser capaz de conceber os fatos em plenitude. Conforme Barros e Lehfeld (2000), a pesquisa descritiva se serve de observar, registrar, interpretar e demonstrar a interdependência entre os acontecimentos ou fenômenos, sem, entretanto, lhes causar qualquer influência.

Nos dizeres de Cervo e Bervian (2002), esse tipo de investigação tem o propósito de obter informações sobre as variadas conjunturas ocorridas em termos sociais, políticos e econômicos do viver, em âmbito individual e coletivo.

A pesquisa descritiva possibilitou situar o contexto de trabalho dos motoristas sujeitos da pesquisa, estudando sua atuação, seu cotidiano, suas condições de trabalho, sua relação junto à instituição que ocupam e junto aos demais profissionais, seu convívio social, a influência das vivências de prazer e sofrimento sobre sua vida nos aspectos físico e psicológico, bem como as alternativas empregadas para evitar e superar o sofrimento.

Segundo Babbie (1989), esse tipo de pesquisa é marcado pela observação do pesquisador, para que, em um momento ulterior, possa descrever o que foi examinado atentamente, expondo as características do fenômeno estudado.

A abordagem considerou a perspectiva qualitativa. Para Denzin e Lincoln (1994), a pesquisa qualitativa considera os acontecimentos de forma originária, tal como se apresentam naturalmente, procurando significar e compreender os fenômenos segundo o sentido que os indivíduos lhe atribuem.

A pesquisa permitiu instrumentalizar o estudo das vivências de prazer e sofrimento, realizando-se a formulação teórica descritiva que evidenciou a percepção dos pesquisados acerca de suas experiências, mediante o exercício de sua subjetividade, obtido pela manifestação verbal.

A ótica qualitativa pretende entender certos fenômenos sociais, advindos do ambiente comum, natural (GODOY, 1995). A autora ainda afirma que a pesquisa qualitativa possibilita que o pesquisador tenha um contato mais próximo e mais demorado com o ambiente e com o fenômeno em estudo.

O conjunto das coisas e fatos reais, no âmbito das ciências sociais, não pode ser objeto de quantificação, segundo entendimento de Minayo (2003). A autora ressalta que a profundidade das relações, dos fenômenos e dos processos, no que se refere a sua razão de ser, seus desejos, suas crenças, qualidades e seus comportamentos, não pode ser concebida de modo operacional, limitando-se a variáveis.

Nesse sentido, a escolha pela abordagem qualitativa demonstra-se apropriada e em consonância com os fundamentos da Psicodinâmica do Trabalho, que procura,

eminente através da verbalização do indivíduo, compreender as avaliações que ele faz sobre seu vínculo com o trabalho que exerce, valorizando o entendimento da experimentação subjetiva. A partir da abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com os indivíduos da pesquisa, trazendo contribuições ao conhecimento das vivências de prazer e sofrimento experimentadas no trabalho de motoristas profissionais.

O método do estudo de caso, segundo Yin (2005, p. 20), “possibilita ao investigador a inquirição empírica de um fenômeno contemporâneo e idiossincrático de um contexto da vida real”. De acordo com Vergara (2003), esse método limita-se a apenas um ou pequenos grupos, compreendidos como indivíduos, instituição familiar, produtos, organizações, órgãos públicos, comunidade ou o país. Coloca-se sob investigação uma pessoa, uma família, um conjunto de pessoas ou uma determinada comunidade, que, entretanto, remeta a seu universo, no objetivo de avaliar questões específicas de sua vida (BARROS; LEHFELD, 2000; CERVO; BERVIAN, 2002).

Conforme Yin (2005), o estudo de caso não somente pode, mas necessita possuir um seguimento teórico alicerçado, hábil a sustentar a construção das questões e instrumentos que servirão à coleta dos dados e orientação para análise dos dados. Considera-se que a utilização desse método de pesquisa amoldou-se à investigação realizada, uma vez que se voltou ao exame das experiências de prazer e sofrimento de motoristas profissionais.

4.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa

Após a fixação do que se pretende estudar, é essencial estabelecer a unidade de análise, uma vez que essa assinala os limites que interessam ao pesquisador (GODOI; BANDEIRA-DE-MELLO; SILVA, 2012). De acordo com Yin (2005), a determinação de uma unidade de análise submete-se à perspectiva do estudo e à forma pela qual o investigador estabelece os questionamentos de pesquisa. Tal unidade se refere aos eventos de interesse científico em estudo e igualmente à problemática de pesquisa a partir da qual é feita a coleta e interpretação dos dados (COLLIS; HUSSEY, 2005).

A pesquisa relativa a este estudo teve como unidades de análise uma indústria de alimentos, localizada em Minas Gerais.

Segundo Vergara (2007), os sujeitos da pesquisa são aqueles que fornecem suporte ao pesquisador, trazendo informações acerca da investigação. O presente estudo teve como sujeitos da pesquisa os motoristas profissionais, empregados da empresa, com vínculo trabalhista devidamente constituído.

Os sujeitos participantes da pesquisa foram escolhidos por acessibilidade, tendo sido realizadas 10 (dez) entrevistas com motoristas profissionais em plena atividade na empresa. O critério adotado foi o da saturação das informações e, com esse número de entrevistas, foi possível alcançá-lo. A saturação consiste no recurso epistemológico que demonstra que a investigação se torna dispensada em virtude da repetição no transcorrer da pesquisa (THIRY-CHERQUES, 2009). O autor aponta a saturação como um critério capaz de legitimar uma gama de observações, considerando que indica a ocasião em que a inclusão de dados e informações de uma pesquisa não modifica o entendimento acerca do fenômeno. Thiry-Cherques (2009) considera que a escolha proposital fixada por via saturação é tida como representativa, e que a quantidade das observações guarda correspondências com as respostas alcançadas.

Thiry-Cherques (2009), durante suas experiências, pôde verificar com firmeza o instante em que a saturação foi atingida. Aconselhou a realização mínima de seis observações e máxima de doze, limitando o foco no transcorrer da terceira observação, ao constatar que os elementos sofreram saturação quando obteve o correspondente a um terço das observações. Nisso, as entrevistas iniciais revelaram dados inéditos, porém, após certo momento, não foram capazes de revelar novos achados. Ao chegar-se nesse ponto, pode-se dizer que a saturação ocorreu (THIRY-CHERQUES, 2009; BAUER; GASKELL, 2011).

4.3 Técnica de coleta dos dados

De início, no intuito de realizar a pesquisa, foi solicitada autorização junto ao Diretor Vice-Presidente e Diretor Administrativo e Financeiro da empresa Gama, explicando-se acerca desse trabalho científico, para que, a partir disso, os sujeitos da pesquisa pudessem ser abordados. Obtido o devido consentimento, a pesquisadora solicitou que o Departamento de Transportes da empresa lhe fornecesse uma listagem aleatória de motoristas, para que fossem procurados e convidados a participar da pesquisa. Em seguida, foi fornecida uma lista contendo os nomes de 15 motoristas profissionais. Desses, dez foram entrevistados, segundo a disponibilidade.

A coleta de dados da pesquisa foi realizada através de entrevistas semiestruturadas, efetuando-se questionamentos de cunho qualitativo, a fim de extrair informações dos sujeitos da pesquisa e, assim, atingir os objetivos propostos.

Vergara (2007) ensina que, para se alcançar os propósitos da pesquisa, é necessário que as informações sejam coletadas da maneira apropriada ao tipo de pesquisa estabelecido pelo pesquisador.

A entrevista semiestruturada se apresenta como uma das melhores alternativas que o pesquisador pode lançar mão para certos estilos de pesquisas com abordagem qualitativa (TRIVIÑOS, 1987). Segundo Lüdke e André (1986, p. 33), esse modo de coleta de dados consiste em “uma das principais técnicas de trabalho em quase todos os tipos de pesquisa utilizados nas ciências sociais”.

Para Negrine (1999), a coleta de dados via entrevista semiestruturada pretende assegurar determinados dados relevantes para o estudo, e igualmente possibilitar a realização de entrevistas de modo mais maleável, permitindo mais liberdade por parte do sujeito pesquisado. Esse estilo de entrevista procura a compreensão do sentido que os pesquisados atribuem aos acontecimentos e às questões que se demonstram importantes para a investigação (GODOY, 2006).

Para se atingir os fins propostos do estudo e aplicar a pesquisa, formulou-se então um roteiro de entrevista semiestruturada, baseado na teoria da Psicodinâmica do

Trabalho, com levantamento de questões que trouxeram informações acerca da relação entre a organização do trabalho e a vida do indivíduo, do contexto do trabalho, das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, bem como acerca das estratégias de defesa empregadas pelos indivíduos a fim de enfrentar o sofrimento no trabalho (vide Apêndice A).

O questionário de pesquisa foi elaborado com base no ITRA, desenvolvido por Mendes e Ferreira (2007), com estrutura adaptada de Souza (2015), para fins da pesquisa qualitativa. O ITRA constitui-se de um instrumento estruturado objetivando delinear o perfil dos fatores antecedentes, correlatos e consequentes relacionados ao exercício do trabalho, responsáveis pelo desenvolvimento de doenças laborais (MENDES; FERREIRA, 2007). O ITRA é um instrumento estruturado e quantitativo, entretanto suas dimensões foram adaptadas para fins de elaboração de um roteiro de entrevista semiestruturada, com abordagem de cunho qualitativo.

O dia e o horário de realização das entrevistas foram previamente acertados com os sujeitos participantes, de modo que não prejudicasse ou causasse qualquer transtorno à sua rotina de trabalho.

As entrevistas referentes ao presente estudo ocorreram entre 07 de novembro e 22 de dezembro de 2016, período no qual as dez entrevistas foram realizadas. Foi utilizado um gravador, com a plena ciência e consentimento dos entrevistados, lhes tendo sido garantido que não seriam identificados, bem como informado acerca do estudo científico em questão e da seriedade com que a pesquisadora o estava a realizar. Os entrevistados participaram da pesquisa por livre arbítrio. Realizadas as entrevistas, essas foram integralmente transcritas para que, uma vez analisadas, prestassem-se aos objetivos do trabalho. Informe-se que, de início, a pesquisadora tentou transcrever as mensagens emitidas por um dos entrevistados no ato da entrevista, por questões de tempo e praticidade, sem, entretanto, dispensar o gravador. Contudo entendeu-se que esse procedimento estava prejudicando a coleta de dados, já que, no ato de digitar, o contato visual com o entrevistado era dispersado e provocava uma lacuna. Assim constatado, absteve-se desse procedimento e seguiu-se com as entrevistas normalmente, gravando-as e, em

momento ulterior, transcrevendo-as na integralidade, a fim de subsidiar as análises e garantir que os dados fossem interpretados adequadamente.

4.4 Técnica de tratamento dos dados

Os dados coletados inerentes a este estudo receberam o tratamento consistente na análise de conteúdo, com fundamento nos estudos de Bardin (2009). Segundo a autora, esse tipo de interpretação é indispensável para se compreender o conteúdo dos dados. A análise de conteúdo é definida como um conglomerado de

[...] técnicas de análise de comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens (BARDIN, 2009, p. 37).

Nesse tipo de análise, o pesquisador reconhece, a partir do que é verbalizado pelos sujeitos da pesquisa, as informações que revelam frequência maior, e que, por isso, passam a ser as mais importantes (HAIR JR. *et al.*, 2005).

Segundo Vergara (2007), a análise de conteúdo favorece o conhecimento de modo aprofundado e a captação das mensagens subjetivas presentes nas falas dos sujeitos da pesquisa, bem como sua significação. Nesse mesmo sentido, Bardin (2009) afirma que a análise de conteúdo possibilita que o pesquisador organize o entendimento aprofundado das narrativas, bem como a elucidação das informações presentes nas entrelinhas da investigação, através de análises e sinalizações das mensagens, a partir das inferências das informações coletadas.

É indispensável fazer a distinção entre a análise de conteúdo e a análise documental (BARDIN, 2009). A autora ensina que a análise de conteúdo tem o propósito de formar as mensagens, em seu conteúdo e significado correspondente, a fim de destacar os indicativos capazes de deduzir acerca de realidade distinta, não expressa na mensagem. Já a análise documental, conforme ensina a mesma autora, tem o propósito de realizar a exposição concentrada dos dados, para serem consultados e guardados.

Conforme já elucidado, as entrevistas realizadas foram gravadas e integralmente transcritas, segundo o roteiro proposto. Em seguida, foram organizadas conforme as seguintes temáticas: relação entre a organização do trabalho e a vida do indivíduo; contexto do trabalho; vivências de prazer e sofrimento no trabalho e estratégias de defesa empregadas pelos indivíduos a fim de enfrentar o sofrimento no trabalho. A partir dessas temáticas, consistentes em um sistema de categorias, foram delimitados os pontos a serem filtrados e, na sequência, realizada a limitação do material sob forma de resumo, de modo que subsistissem tão somente os conteúdos mais significativos referentes às categorias (SILVA, 2013). Feito esse procedimento, foram separadas as subcategorias, originadas a partir do conteúdo das declarações, visando produzir uma análise mais distinta e mais sólida (FRANCO, 2008).

No próximo capítulo, é feita a apresentação, descrição e análise dos resultados.

5 APRESENTAÇÃO, DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo destina-se à apresentação, descrição e análise dos resultados da pesquisa aplicada. Para esse fim, faz-se a caracterização da instituição objeto de análise, bem como do perfil sociodemográfico e profissional dos sujeitos da pesquisa, em consonância com os objetivos propostos.

A seguir, é feita a descrição e análise do conteúdo dos depoimentos obtidos por meio das entrevistas semiestruturadas realizadas, conforme técnicas propostas por Bardin (2009), que permitem a inferência dos conhecimentos inerentes às mensagens emitidas.

A apreciação do conteúdo das mensagens obtidas foi realizada em três fases básicas do método, sendo a pré-análise, a descrição analítica e, por fim, a interpretação referencial, conforme sequência sugerida por Bardin (2009), para se realizar a análise de conteúdo em pesquisas sociais.

5.1 Caracterização da instituição pesquisada e do perfil dos entrevistados

Conforme descrito no capítulo destinado à Ambiência da Pesquisa, a empresa Gama é uma organização privada, do ramo da indústria de alimentos, com matriz em Minas Gerais, onde estão concentradas suas atividades administrativas e industriais. A empresa possui filiais, porém o maior contingente de trabalhadores situa-se na matriz, local em que a pesquisa foi realizada.

Em 31 de dezembro de 2016, a empresa Gama registrava 701 empregados, sendo que 158 eram motoristas profissionais. A pesquisa foi realizada com motoristas que estavam em plena atividade, no quantitativo mencionado na metodologia, a fim de investigar o contexto de trabalho dos entrevistados, identificando e compreendendo as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, bem como as estratégias de defesa utilizadas por eles para lidarem com o sofrimento no trabalho.

Os entrevistados foram identificados pela letra “E”, seguida da numeração cardinal, em ordem crescente, permitindo, assim, a definição dos participantes, sem revelar sua identidade.

Dentro do perfil dos entrevistados, foram investigados os dados sociodemográficos relativos à idade, estado civil, quantitativo de filhos, escolaridade, tempo de atuação como motorista profissional e tempo de atuação na empresa Gama.

A faixa de idade dos entrevistados é de 26 a 46 anos, sendo que 06 deles possuem de 40 a 46 anos. Os demais entrevistados possuem de 26 a 38 anos. Portanto, a maioria dos participantes tem idade acima de 40 anos.

A maior parte dos entrevistados (80%) é casada ou vive em união estável. Já E1 é divorciado, e E8 é solteiro.

Dos entrevistados, 07 possuem apenas 01 filho. E2 e E10 possuem 02 filhos e E6, 04 filhos.

Dos participantes da pesquisa, 06 cursaram o EMC - Ensino Médio Completo, 03 cursaram o EFI - Ensino Fundamental Incompleto, e 01 cursou o EMI - Ensino Médio Incompleto.

O tempo em que os entrevistados atuam como motorista é bastante diversificado, situando-se entre 04 e 23 anos. Porém a maioria dos entrevistados (70%) atua na profissão há mais de 10 anos.

Já o tempo em que os motoristas fazem parte dos quadros da empresa Gama varia de 01 a 10 anos. Porém a maioria deles são empregados da empresa pesquisada há um período compreendido entre 05 e 10 anos.

O Quadro 2, a seguir, resume o perfil dos entrevistados.

Quadro 2 – Resumo do perfil sociodemográfico dos entrevistados

Entr.	Idade	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Tempo como motorista (anos)	Tempo na Gama (anos)
E1	46	Divorciado	01	EMC	12	02
E2	40	Casado	02	EFI	14	10
E3	35	Casado	01	EMC	15	06
E4	46	Casado	01	EMC	06	01
E5	38	Casado	01	EFI	08	06
E6	43	Casado	04	EMC	12	02
E7	45	Casado	01	EMI	23	08
E8	26	Solteiro	01	EMC	04	02
E9	35	União Est.	01	EMC	13	05
E10	42	Casado	02	EFI	10	06

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme se verifica pelo Quadro 2, os entrevistados, em sua maioria, representam um perfil de pessoas acima de 40 anos, com família constituída, que possuem apenas 01 filho, cursaram o ensino médio completo, são atuantes como motorista profissional há mais de 10 anos e estão empregados com vínculo trabalhista na mesma empresa há um período compreendido entre 05 e 10 anos.

O Quadro 3 revela os motivos que levaram os entrevistados a atuarem como motoristas profissionais, e quais são as atividades que eles desenvolvem.

As atividades desenvolvidas pelos entrevistados são bastante variadas e vão muito além de dirigir o veículo. A maioria deles relatou ter se tornado motorista profissional por influência familiar, devido ao pai ser ou ter sido caminhoneiro.

Quadro 3 – Escolha profissional e atividades referenciadas nas entrevistas

(continua)

Motivos da escolha	Principais atividades
✓ Necessidade / Opção de sustento (E1, E6, E10);	✓ dirigir e permanecer atento ao trânsito, à segurança e ao funcionamento e mecânica do veículo;
✓ Influência do pai (E2, E3, E6, E7, E8, E9);	✓ informar a necessidade de manutenção ou troca de peças e pneus do veículo;
✓ Gosto, vontade, desejo	✓ planejar a rotina;
	✓ elaborar a rota;
	✓ saber o local das entregas.

Quadro 3 – Escolha profissional e atividades referenciadas nas entrevistas
(conclusão)

pessoal (E4, E5).	<ul style="list-style-type: none"> ✓ descobrir o horário que será possível descarregar e atender os agendamentos; ✓ fazer as entregas; ✓ conferir a carga e as notas fiscais; ✓ descarregar o caminhão; ✓ contratar “chapas”; ✓ abrir e fechar as portas do caminhão e os sider’s; ✓ abastecer o veículo; ✓ zelar pela segurança pessoal e do veículo.
-------------------	--

Fonte: Dados da pesquisa

Ressalte-se que, na organização pesquisada, todos os motoristas profissionais são do gênero masculino. Essa é uma realidade não somente da empresa Gama, mas do país em geral, uma vez que esse tipo de profissão é predominantemente composto por pessoas do sexo masculino.

5.2 Categorias e subcategorias: análise qualitativa dos dados

A análise qualitativa dos dados da pesquisa é fundada nas categorias de avaliação do ITRA, desenvolvido por Mendes e Ferreira (2007), que abordam o contexto de trabalho, as exigências decorrentes do trabalho, as vivências positivas e negativas do trabalho e os danos causados pelo trabalho.

Os dados da pesquisa permitiram identificar, a partir do inventário realizado, quais foram as principais mensagens emitidas pelos entrevistados, considerando, dentro das categorias de avaliação do ITRA, fatores referentes à organização do trabalho, condições de trabalho, relações socioprofissionais, custo físico, custo cognitivo, custo afetivo, indicadores de prazer, indicadores de sofrimento, danos físicos e danos psicossociais, bem como os mecanismos de defesa em face das vivências de sofrimento laboral.

5.2.1 Contexto do trabalho: organização do trabalho, condições de trabalho, relações socioprofissionais

Dentro dessa dimensão, são consideradas as questões referentes à organização do trabalho, às condições de trabalho e às relações socioprofissionais dos entrevistados.

No que se refere à categoria **organização do trabalho**, a pesquisa permitiu identificar como principais subcategorias referidas pelos entrevistados: *volume e ritmo de trabalho normais ou razoáveis*; *impossibilidade de divisão de tarefa na atividade de direção veicular e cobrança das tarefas e regras da empresa*, conforme Quadro 4.

Quadro 4 – Categoria e subcategorias da organização do trabalho

Categoria	Subcategorias Mensagens emitidas	% entrevistados
Organização do trabalho	Volume e ritmo de trabalho normais ou razoáveis	70 a 80%
	Impossibilidade de divisão de tarefa na atividade de direção do veículo	80%
	Cobrança no cumprimento das tarefas e regras da empresa	90%

Fonte: Dados da pesquisa

A respeito do *ritmo e volume de trabalho*, as mensagens emitidas pelos entrevistados demonstraram uma realidade de trabalho estável, equilibrada, em que os sujeitos conseguem cumprir suas tarefas dentro do almejado, sem que isso represente para eles algo difícil. Entretanto houve relatos referindo certa variação do ritmo e volume de trabalho, nas vezes em que o destino da carga são grandes centros, quando há grande número de entregas de mercadorias e quando há data e horário predeterminados para cumprir.

A questão de volume é suava cara, porque o tipo de mercadoria que eu levo, trabalho pouco. [...] O ritmo é relativo. Tem vez que você consegue fazer o serviço, igual, é, com 8h trabalhadas, e tem vez que você faz com 10 ou 11h de jornada. De forma geral, eu acho o ritmo de trabalho bom, tranquilo. O prazo para fazer as coisas eu considero bom também [...]. Então, é tranquilo. (E9).

Meu ritmo de trabalho [...], aqui na empresa tem o horário normal. Geralmente saio cedo e paro cedo também, num posto de segurança pra dormir, pra no outro dia eu fazer a descarga [...], pegar pessoa de confiança e descarregar o caminhão. Pra mim o ritmo é normal [...], não sei se é porque tem muitos anos que trabalho nessa profissão. O prazo pra fazer as tarefas é sossegado. [...]. Meu volume de trabalho é normal. (E2).

Eu acho que é normal, suficiente né, porque nossa carga horária agora é mais reduzida né. A gente trabalha só 8h, mais 2h extras por dia. O volume de trabalho é razoável. Em certos lugares, como nas metrópoles, o ritmo tem que ser mais rápido. De regra geral eu acho os prazos puxados, sabe porque (?), tem lugares que a gente tem que acordar de madrugada, cedo, pra você entrar e fazer as entregas. Tem que acordar 4h para chegar até 6h para fazer as entregas. O ritmo e prazo são curtos e rápidos. É intenso. (E7).

Olha, a rotina às vezes é tranquila e às vezes tumultuada. Às vezes você tem um agendamento que tem que cumprir, às vezes o trânsito não ajuda, às vezes a contratação de mão de obra na descarga não ajuda. É complicado você mexer com gente de todo jeito. [...] É uma carga horária às vezes meio injusta. É muita função. [...] Assim, dentro da normalidade, quando não tem muito agendamento, que você não fica apavorado, dá para trabalhar tranquilo. (E6).

Verifica-se que alguns dos entrevistados demonstram seu incômodo e insatisfação por terem que enfrentar uma jornada mais intensa, a fim de cumprirem as tarefas que lhes foram designadas, gerando interferência em seu estado físico e emocional. Esses relatos vão ao encontro do argumento de diferentes autores. Segundo Dejours (2001), o ritmo de trabalho, bem como a organização do trabalho, produzem mudanças nos estilos dos vínculos sociais e na atividade psicológica dos sujeitos. Para Hoffman (2003), os motoristas profissionais, ao longo do tempo, enfrentam um ritmo acelerado de trabalho, gerando-lhes impactos físicos e mentais, emocionais e afetivos, prejudicando sua saúde, interferindo em sua qualidade de vida. De acordo com Santos Filho *et al.* (2011), a atividade dos motoristas profissionais registra dificuldades consideráveis, sobretudo, a cobrança das empresas para que os profissionais atendam aos prazos demarcados para a entrega de produtos, o que lhes imprime um intenso ritmo de trabalho. Há que se considerar, nesse sentido, que o aumento da produção, influenciado pela fase de expansão do capitalismo industrial, promoveu mudanças na realidade das relações de trabalho, como a questão salarial e o aumento e a intensidade da jornada (BARROS; ANDRADE; GUIMARÃES, 2008).

Entretanto verificou-se que a maioria dos relatos aponta para um ritmo de trabalho dentro da normalidade. Para Mendes (2007), a existência de um ritmo de trabalho

que propicie a adaptação do trabalhador é essencial para que ele possa perceber o sentimento de gozijo no desempenhar de suas funções.

Disso, tem-se que a organização não representa algo prefixado. Nesse sentido, Abrahão (1986) considera que a questão da organização do trabalho pode se apresentar de maneira diferente para muitas empresas com processos similares, e para empresas não semelhantes, podendo ainda modificar-se em detrimento de ambientes físicos, variando de um local para outro no âmbito da mesma organização.

Quanto à subcategoria relacionada à *divisão de tarefa*, os entrevistados, quase por unanimidade, relataram ser impossível dividir a atividade precípua do motorista profissional, que é dirigir o veículo de carga, o que se refere à realidade da empresa Gama que, de regra, adota somente um motorista para cada veículo transportador, conforme verificado pela pesquisadora. Os pesquisados disseram ser possível dividir a tarefa apenas ao contratarem o serviço de estiva (“chapas”), para auxiliar a chegada aos destinos e também auxiliar no transbordo da carga.

Na verdade, a gente trabalha com um ajudante, e esse ajudante, a gente divide o trabalho com ele, não como motorista, mas para seguir a rota, pra poder ajudar até a estacionar em lugares com alto fluxo de rotatividade. O outro que vai comigo é considerado um chapa, é um terceiro, que a gente contrata na cidade da entrega. É possível dividir a tarefa nesse sentido. (E1).

Não tem como dividir a tarefa com ninguém. Só quando vai fazer entrega que contrato os chapas pra descarregar. (E2).

Dividir a tarefa, só se for com o ajudante né, só na descarga. Como motorista, não tem como, até porque na empresa é 08h trabalhadas e mais 02h extras. Não pode exceder. (E8).

Segundo Dejours (1992), de maneira geral, se a organização é conduzida com maior rigidez, também haverá uma maior divisão de trabalho, um conteúdo de trabalho menos expressivo e menores condições de mudança, promovendo mais sofrimento. Nesse sentido, infere-se que o fato de não ser possível que os pesquisados dividam sua tarefa principal não significa para eles uma questão que gere algum tipo de dissabor, mesmo porque essa situação é peculiar à função para a qual foram contratados. Ademais, os pesquisados relataram que sua jornada de trabalho é

controlada e que a empresa Gama exige que eles cumpram as regras trabalhistas, conforme a subcategoria tratada a seguir. Esse e outros achados da pesquisa permitiram constatar que a empresa Gama implantou uma gestão no sentido de atender aos requisitos da Lei 13.103/2015, que estabelece, dentre outros, que é um direito do motorista profissional ter uma jornada de trabalho controlada e registrada (BRASIL, 2015). Além disso, considerando que os entrevistados se submetem a uma jornada de trabalho prefixada, tal como as demais classes trabalhadoras com vínculo celetista, acredita-se que a questão da impossibilidade de divisão de tarefa representa algo dentro da normalidade, sobretudo na profissão de motorista caminhoneiro.

Quanto à subcategoria referente ao *cumprimento das tarefas e regras da empresa*, quase que por unanimidade, os sujeitos da pesquisa relataram que a empresa exige o cumprimento dessas questões, reportando-se principalmente à jornada de trabalho. Alguns relatos referiram-se ao prazo para entrega de mercadorias e às regras de trânsito. Alguns dos entrevistados, no início de suas falas, afirmaram não haver cobranças por parte da empresa, mas, num segundo momento, foi possível verificar que elas existem.

O prazo pra gente fazer as coisas, não prazo marcado não. É o tempo que a gente gastar mesmo. Eles pede pra gente ter muito cuidado nas estradas, andar devagar né, fazer a jornada certinha, rodar as 04 horas e parar, fazer horário de almoço, obedecer o horário comercial. (E4).

Tem cobrança, com toda certeza, a partir do momento que você tem vínculo com a empresa. Tem horário para chegar, horário para dar satisfação, tem que ter rendimento. Chega na segunda-feira, o caminhão está carregado, não posso deixar para sair de última hora para viajar. (E6).

Não sou cobrado não. Só tem que fazer os horários né. Na tarefa do dia a dia, ninguém me perturba. Só executando nos horários e prazos certos que a firma exige. (E7).

Óh [...], eu acho que toda empresa e todo trabalho, você sendo empregado, tem cobrança. Na minha tem cobrança sim [...] a gente tem que fazer o certo na hora certa, e se não der pra fazer o que está na rota, a gente tem que comunicar, avisar, ter responsabilidade. O tipo de cobrança [...] é se não foi efetuada a entrega naquele horário, se foi adiada pro outro dia, a gerência tem que estar por dentro, tem que dar uma satisfação porque não foi cumprida [...] pode ter sido por muita chuva, falta de empregado no local, pode ter sido por acúmulo de caminhões na empresa, então é [...] assim, tem cobrança sim. (E1).

Não tem muita cobrança, mas têm aquelas indiretas, tipo "cê tá agendado pra amanhã 7 hora". Não é que obrigue a gente ir [...], mais dá uma indireta. Tá agendado lá, e a gente sabe que se a gente não cumprir o horário da empresa, fica reagendado pra até uma semana depois, às vezes. (E3).

De acordo com Dejours (1994), as circunstâncias do trabalho provocam reações nos sentimentos de prazer e sofrimento, fazendo parte da subjetividade. Nesse âmbito, tem-se como fatores integrantes da organização do trabalho: a divisão de tarefas, a imposição de regramentos expressos, o prazo estabelecido para a execução do trabalho, a fiscalização e o ritmo de trabalho e o produto final almejado entre o que se produz e os instrumentos empenhados para esse fim.

A questão dos prazos de entrega de mercadorias reporta a uma situação que faz do motorista um dos responsáveis por manter a proximidade da empresa com seu cliente, dentro da esfera do capitalismo. De acordo com Barreto (2006), o trabalho é marcado por fases sucessivas, com início e fim, ancorados pelo tempo, que se traduz em dinheiro, obtendo-se mais lucratividade e dispendendo-se prazos menores. Apesar de ter havido relatos por parte dos entrevistados da empresa Gama, no sentido de atender aos agendamentos nos clientes para entregas de mercadoria em datas e prazos específicos, tais mensagens não foram capazes de representar significância para a pesquisa, já que a maioria dos sujeitos não se manifestou nesse sentido.

Conforme exposto, para essa subcategoria, os resultados da investigação revelaram que as cobranças por parte da empresa concentram-se no fato de exigir que os sujeitos da pesquisa observem a jornada de trabalho estabelecida, fazendo as devidas pausas, o que leva a crer na busca do atendimento aos requisitos da Lei 13.103/2015 (BRASIL, 2015). Assim, os achados da pesquisa indicam que a empresa Gama não costuma fazer uso da pressão para que os motoristas profissionais cumpram as suas atividades, o que permite inferir a existência de um estado de harmonia nesse sentido. Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), os estudos sobre a Psicodinâmica do Trabalho revelam que o uso da pressão em relação aos trabalhadores, capaz de afetar seu equilíbrio psicológico e seu bem-estar mental, é provocado pelo modo como o trabalho está organizado, impactando nas atividades laborais e até mesmo na relação entre os trabalhadores.

Em suma, os achados da pesquisa permitem inferir que o fator da organização do trabalho referente à empresa Gama é satisfatório. Os motoristas são cobrados quanto ao cumprimento de regras e tarefas, porém essas concentram-se no fato de a empresa impor que eles obedeçam às normas trabalhistas, o que lhes é favorável. Apesar de não ser possível que os indivíduos dividam sua tarefa principal, que é dirigir, isso não significa, pelo que demonstra, um fardo para eles, sendo essa situação condizente com a função que exercem. Além disso, o ritmo e o volume de trabalho foram considerados pela maioria dos entrevistados como razoáveis ou normais.

No que se refere à categoria **condições do trabalho**, a pesquisa permitiu identificar como principais subcategorias referidas pelos entrevistados: *boas condições de trabalho referentes ao veículo transportador; situação dos pontos de parada; falta de segurança em viagem*, conforme Quadro 5.

Quadro 5 – Categoria e subcategorias das condições de trabalho

Categoria	Subcategorias Mensagens emitidas	% entrevistados
Condições de trabalho	Boas condições de trabalho referentes ao veículo transportador	50%
	Situação dos pontos de parada	80%
	Falta de segurança em viagem	90%

Fonte: Dados da pesquisa

Ao serem questionados sobre as condições de trabalho em relação aos *ambientes físicos e aos instrumentos de trabalho*, cinco entrevistados fizeram relatos abrangendo o estado de conservação dos veículos transportadores e disseram que a manutenção sempre é realizada. Os demais entrevistados não se manifestaram a respeito.

Os meus instrumentos de trabalho são bons, a manutenção se precisou a gente fala e eles autoriza na hora. (E4).

Os instrumentos de trabalho são tudo organizado, certinho. Igual tem, igual o caminhão, tem que cuidar da parte elétrica, mecânica. É tudo adequado. (E7).

O meu instrumento de trabalho, o caminhão, é bom. A gente mesmo é responsável por manter ele adequado. (E8).

Os instrumentos de trabalho são bons. A condição do caminhão é boa, não tenho nada a reclamar. O caminhão que eu trabalho é novo, ano 2015, automático. (E9).

As condições de trabalho oferecidas pela empresa, que é o veículo né, é um veículo de boa manutenção, é um veículo bom. (E10).

Segundo Mendes (2007), entende-se por condições de trabalho os componentes formadores da base do espaço de trabalho, prestando-se a um suporte psicológico, caso estejam aptas à evolução do trabalhador. Entretanto, se essas condições de trabalho estiverem debilitárias, acabam por obrigar o indivíduo a suportar a situação real imposta pelas circunstâncias produtivas. Para Dejours (2002), a existência de condições de trabalho mais favoráveis, mediante instrumentos e equipamentos de trabalho adequados, é capaz de promover sentido ao ato de trabalhar, fazendo com que os indivíduos desfrutem de prazer no trabalho, o que lhes permite executarem suas tarefas a contento. Nesse sentido, quando a empresa disponibiliza ao trabalhador equipamentos e materiais dos quais precisa para desempenhar suas atividades, consegue motivá-lo, por estar propiciando boas condições para o trabalhador evoluir, em termos de desempenho e satisfação (TAMAYO; PASCHOAL, 2003).

Quantidade significativa dos entrevistados fez referência às subcategorias de *situação dos pontos de parada e de falta de segurança em viagem*.

Ressalta-se, entretanto, que, apesar de 80% dos entrevistados terem feito menção à subcategoria dos pontos de parada, a opinião dos respondentes não foi uníssona. Dividiram-se ao entenderem que os ambientes dos locais de parada são bons, são ruins, ou são razoáveis ou variáveis. Não houve, portanto, um consenso quanto a esse achado, mesmo, reprise-se, muitos entrevistados terem feito menção a esse respeito.

A gente para é nos posto pra dormir né, mas a gente procura um lugar mais seguro pra gente parar, dormir, fazer as refeições, banhar e no outro dia sair. Eu acho que as condições estão boas, não estão ruins não. Eu procuro é

lugar mais movimentado, posto que geralmente fica 24h aberto, restaurante 24h, que sempre tem movimento de gente, lugar mais claro né. Acho que pra mim tá bom esses lugar. Se for preciso eu passo até do horário, mas não fico em qualquer lugar. Escolho lugar bom. (E4).

As condições de trabalho [...] é razoável, ou seja, quando cê tá na sua região que cê já conhece tudo, então cê já sabe os melhores locais é [...], os locais seguros, que têm higiene, que têm a comida boa, então aí fica fácil. Mas quando cê sai pra fora, que cê nunca foi no destino, é não conhece a região, então você tem que se aventurar a conhecer um novo restaurante, uma nova comida, um novo local pra tomar um banho, então é razoável. (E1).

Geralmente a gente tá no caminhão né, só os posto mesmo, quando a gente vai dormir, é meio precário, principalmente banheiro. Tem banheiro que você chega, e paga R\$5,00 pra tomar banho na água fria. Tem banheiro que fica uma semana sem lavar e é muita gente que usa. Nem todos são assim, mas a maioria é. (E8).

Para Ribeiro (2008), a atividade do motorista profissional o submete a variadas condições e ambientes, capazes de interferir em seu estado de saúde, de modo físico e também mental. Machado (2001) e Neuenfeldt, Novo e Santos (2012) sustentam que o ambiente laboral precisa ser favorável, dispondo de conforto, satisfação e boas condições para que os trabalhadores tenham condições de realizar suas atividades, protegendo sua saúde, sua integridade e permitindo-lhes uma vivência de prazer por estarem integrados e fazerem parte daquele contexto. Tamayo (2004), ao tratar do prazer e sofrimento laborais, dentro da temática da psicodinâmica do trabalho, ressalta que o trabalho é capaz de ser fonte de prazer caso as circunstâncias e o ambiente onde é executado sejam propícios e exista harmonia entre as exigências da organização e a capacidade da pessoa do trabalhador.

Quanto à *falta de segurança em viagem*, os entrevistados, quase que por unanimidade, reportaram essa situação, fazendo referência ao risco de ser assaltado e à situação do trânsito.

Óh, a segurança, a gente anda com todos os [...], a gente tem todos os equipamentos necessários para o trabalho do dia-a-dia, como a bota, a calça é [...], porém em matéria de segurança de trabalho que eu quero dizer [...] é, quando cê sai de casa, cê já não tem segurança mais, cê já começa a arriscar sua vida, então ainda mais no volante, aí já se torna [...]. Cê tá na mão de Deus! Não tem como falar que cê tá seguro. Cê tem que dirigir pra você e pro próximo, ou seja, se o próximo na sua frente freiar, cê tem que freiar também. Se tiver um animal na sua frente, ocê tem que freiar ou desviar. E à noite se torna mais perigoso [...], inclusive agora com tanto roubo de carga que o Brasil tem, é [...] quando cê tá subindo uma serra, cê fica

preocupado se tem alguém te seguindo [...], então a segurança no Brasil não é boa, todo mundo sabe. Então, a gente não está seguro. (E1).

A segurança é muito ruim, muito péssima. Muito roubo, assalto, às vezes cê pára num posto de gasolina que num tem estrutura nenhuma [...]. Às vezes ando até fora do horário pra mim pegar o local que eu me sinto seguro. Às vezes a empresa cobra da gente, que andou 1 ou 2h a mais que o permitido [...], mas a justificativa é essa, a falta de segurança. (E3).

É uma profissão perigosa né, que tem muitos riscos. Você está exposto a tudo, acidente, morte, a coisas leves, graves [...]. (E9).

A segurança eu acho perigoso. Você tá indo na estrada e não sabe o que está se passando em volta. Às vezes tem um cara drogado, bêbado, e às vezes está chovendo. Tem carro pequeno que sai na maior loucura ultrapassando. Se você não tiver cuidado, você mata a pessoa mesmo. A única coisa que questiono é isso. A estrada é perigoso. (E5).

Os achados referentes às condições de trabalho permitiram verificar que todas as cargas da empresa Gama são rastreadas e seguradas, porém a acuidade da empresa nesse sentido não afastou o sentimento de medo, por parte dos sujeitos da pesquisa, relacionado ao assalto. O medo também se demonstra evidente no relato dos entrevistados no que concerne à segurança no trânsito. Esse tipo de sentimento expõe o trabalhador a vivências de sofrimento no trabalho. De acordo com Dejours (2004), o sofrimento no trabalho pode dar-se pela expressão do medo, da angústia e da falta de segurança, que são desencadeados por oposições entre os anseios e as necessidades dos trabalhadores, produzindo sensações de dor e um estado constante de sofrimento no trabalho. Lopes *et al.* (2012) mencionam alguns indícios de sofrimento no trabalho, dentre eles, o ambiente de trabalho impróprio e o receio em virtude da violência. Battiston, Cruz e Hoffman (2006) expressam que o trabalho do motorista profissional retrata uma situação impiedosa, em que os serviços são executados em locais variados, abertos, sujeitando o indivíduo a uma condição de tensão, de constrangimento em virtude da força de trabalho, agressão física e verbal, bem como perturbação psíquica devido à violência. De acordo com Mendes e Ferreira (2007), é possível que o exercício de uma atividade laborativa represente algo penoso, devido às condições de trabalho, à organização do trabalho e aos relacionamentos profissionais, ceifando a realização das vontades do trabalhador e a manifestação de sua subjetividade.

Em suma, os achados da pesquisa permitem inferir que as condições de trabalho dos motoristas da empresa Gama não são satisfatórias, essencialmente em virtude da falta de segurança nas viagens.

A última categoria estudada dentro do contexto de trabalho refere-se **às relações socioprofissionais**. Dessas, emergiram as seguintes subcategorias referidas pelos entrevistados: *integração com os motoristas da empresa; bom relacionamento com os demais empregados da empresa e relacionamento bom ou normal com o superior hierárquico*, conforme Quadro 6.

Quadro 6 – Categoria e subcategorias das relações socioprofissionais

Categoria	Subcategorias Mensagens emitidas	% entrevistados
Relações socioprofissionais	Integração com os motoristas da empresa	60%
	Bom relacionamento com os demais empregados da empresa	100%
	Relacionamento bom ou normal com o superior hierárquico	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à subcategoria *integração com os motoristas da empresa*, alguns sujeitos da pesquisa disseram existir conflito entre os motoristas em função de um querer ser mais do que o outro (E4 e E10), de não quererem seguir as regras (E1), de agirem com desonestidade (E3). Isso pode chegar a um estágio de rivalidade, o que, de acordo com Novelli, Fischer e Mazzon (2006), é prejudicial às relações de trabalho e ao trabalhador, podendo desencadear o sofrimento, quando a empresa não age no sentido de promover a união e o sentimento de cooperação dos indivíduos. Entretanto a maioria dos entrevistados relatou possuir integração com os demais motoristas da empresa, inexistindo conflitos com os colegas de profissão.

Não existe conflito. Mas eu sempre gostei de viajar sozinho. Claro [...], a gente dorme muito em posto, nos locais [...]. Às vezes tem pessoas que gostam de sair mais tarde, ou mais cedo. Eu sempre gostei de seguir minha meta. Eu prefiro viajar sozinho. A gente topa muito em posto [...], a convivência é normal. (E2).

Eu não tenho conflito com ninguém. Eu converso, pergunto o que precisa, as cidades que vou que nunca fui, se alguém já foi eu troco informações. É bom. (E7).

Eu não tenho nenhum tipo de conflito, até porque cada um é independente, chega, pega seu caminhão. Por exemplo, tem motorista que fico sem ver por 03 meses. Cada um vai pra uma rota. Então é assim. (E8).

Os sujeitos da pesquisa, na totalidade, também expressaram possuir bom relacionamento com os demais empregados da empresa.

O meu relacionamento com as outras pessoas é bom também. Eu acho tudo bom. (E4).

É tranquilo, de forma geral. Como são muitos motoristas, também há muitos funcionários. Não tem como conhecer todo mundo. Tenho mais contato com o pessoal da logística, de recursos humanos, do carregamento e da faxina. (E6).

Eu tenho amizade com todo mundo. Gosto demais, graças a Deus, não tenho rixa com ninguém e nem nada. (E7).

Quanto ao relacionamento com o superior hierárquico, os entrevistados relataram possuir relacionamento bom ou normal.

Meu chefe é sério, me respeita e eu respeito ele como empregado e como cidadão. Não tenho como reclamar dele e nem da empresa. Considero o relacionamento ótimo. (E1).

O meu relacionamento com o meu chefe eu acho que é bom, porque a gente conversa só o que é necessário. Não tenho assim intimidade com ele. Cheguei, precisei falar com ele, falo e pronto. (E4).

Ah eu tenho uma comunicação boa com ele. A gente se entende, fala a mesma língua, não tem conflito não. (E7).

Em suma, os achados da pesquisa permitem inferir que as relações socioprofissionais dos entrevistados são satisfatórias. Para Mendes (1999), a partir do momento em que as relações socioprofissionais são munidas de respeito, cooperação e solidariedade, são passíveis de exercer uma reação de sobreposição ao sofrimento laboral, sobretudo se a situação de penúria corresponder à natureza da função, promovendo, assim, o sentimento de prazer. Mendes e Ferreira (2003) pontuam que atitudes de cooperação e coleguismo desencadeiam reações favoráveis no enfrentamento do sofrimento inerente ao exercício do trabalho, contribuindo para a preservação da saúde do trabalhador, evitando o estado de

adoecimento. Do contrário, quando o relacionamento entre a equipe de trabalho apresenta-se complexo, é capaz de produzir reações de tensão, estresse e desgaste (MENDES; FERREIRA, 2003). Assim, os mesmos autores enfatizam que atitudes de cooperação, companheirismo e cumplicidade são capazes de gerar benefícios à saúde dos indivíduos, inibindo doenças.

Alguns entrevistados, apesar de terem qualificado o relacionamento com o superior hierárquico como bom ou neutro, fizeram algumas ressalvas a esse respeito.

O relacionamento é bom. Algumas coisas eu não concordo, mas o relacionamento é bom. Tipo assim [...], um exemplo que eu vou te dar, eu trabalho na empresa há 06 anos, e se um dia surgir uma oportunidade pra eu melhorar é [...], se a empresa me considerar um bom funcionário, eu for pra outro emprego e quiser voltar, o chefe não aceita. Ele fala que motorista trabalha só uma vez na empresa. Inclusive está indo pra fora da cidade porque ele não quer repetir o motorista. Tem uns que compraram caminhão, não conseguiram pagar e pedem emprego. Ele não aceita. Isso eu discordo. Só isso. (E3).

Meu relacionamento com o superior é tranquilo, sempre trabalhando certo, fazendo as coisas certas. (E2).

O relacionamento, eu chego lá assim, e só cumprimento mesmo. Não tenho muito contato. Você fazendo as coisas certas, não tem como te cobrar. Meu chefe lá é rigoroso né. Assim, nunca tive problema não, mas já ouvi dizer que se tiver algum probleminha, ele tem põe lá embaixo. Mas pra mim é neutro. (E8).

É de se considerar que a queixa emitida por E3 pode não estar relacionada especificadamente à conduta do superior hierárquico, mas sim a uma política de gestão da empresa.

Os três relatos expostos reportam uma realidade das relações de trabalho, em que há separação entre empregador e empregado, em que o primeiro geralmente assinala as regras, e o segundo fica na posição de subordinado, devendo obedecê-las. O artigo 3º do Decreto-Lei 5.452/1943, que aprova a CLT, vem ao encontro desse posicionamento, estabelecendo como requisitos próprios da relação de emprego, a execução do trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação (BRASIL, 1943). Esses requisitos, por si só, demonstram a distanciamento entre a posição do empregador e a posição do empregado, passível de gerar algum tipo de contrassenso entre as partes, tal

como relatado nas falas dos entrevistados 2, 3 e 8, acima expostas. No entendimento de Dejours (2004), o contexto de trabalho é marcado pela hierarquia e pela subordinação, essas que, em consequência, produzem inevitavelmente segmentos de coordenação, direção e chefia. Para Mendes (1999), o sofrimento no trabalho tem ligação com a falta de equivalência entre os anseios particulares do trabalhador e os propósitos da empresa.

Em suma, os achados da pesquisa permitem inferir que as relações socioprofissionais dos motoristas da empresa Gama são satisfatórias, existindo boas relações de trabalho entre os colegas de profissão (motoristas) e entre os demais empregados, também tendo sido constatado haver um relacionamento estável com o superior hierárquico.

De um modo geral, conforme as questões expostas dentro da categoria do contexto de trabalho, a partir das mensagens emitidas pelos sujeitos da pesquisa, foi possível inferir que a empresa Gama propicia a seus trabalhadores condições favoráveis no que se refere à organização do trabalho e às relações socioprofissionais, conforme os seguintes indícios: a) o volume e o ritmo de trabalho sugerem algo próximo do apropriado; b) os motoristas sofrem cobrança, mas sua quase totalidade refere-se ao cumprimento de regras, especialmente quanto à jornada de trabalho prevista na legislação que regulamenta a profissão; c) os profissionais dessa categoria não podem dividir sua tarefa de direção do veículo, porém isso não representa um dissabor ou sofrimento, trata-se de um aspecto peculiar à própria natureza da profissão; d) as relações socioprofissionais são satisfatórias, dentro da realidade que uma relação de emprego impõe. Entretanto os achados referentes à temática das condições de trabalho revelaram que a situação dos motoristas é crítica, em função da falta de segurança. Entende-se que essa questão está eminentemente relacionada ao ambiente externo da empresa, no que se refere a perigo do trânsito e risco de assaltos, situações essas referidas nas entrevistas e às quais essa classe de trabalhadores está sujeita.

5.2.2 Custos do trabalho: custo físico, custo cognitivo, custo afetivo

Dentro dessa dimensão, são consideradas as questões referentes aos custos físico, cognitivo e afetivo do trabalho.

No que se refere à categoria dos **custos físicos**, a pesquisa permitiu identificar como principais subcategorias referidas pelos entrevistados: *interferência dos compromissos da empresa no estado físico; referência a sentimentos de cansaço, nervosismo, agitação e ansiedade; possibilidade de realização de pausas para descanso e alimentação e referência a impactos físicos, como muito tempo sentado, dor no corpo, nos braços, nas pernas, nas costas, na coluna, cansaço mental*, de acordo com o Quadro 7, abaixo. Conforme se verifica, ao exporem sobre os custos físicos, os entrevistados concomitantemente fizeram referência às consequências de tais custos, reportando-se a alguns danos físicos que sofrem em virtude do trabalho.

Quadro 7 – Categoria e subcategorias do custo físico

Categoria	Subcategorias Mensagens emitidas	% entrevistados
Custo físico	Interferência dos compromissos da empresa no estado físico	50%
	Referência a sentimentos de cansaço, nervosismo, agitação, ansiedade	50%
	Possibilidade de realização de pausas para descanso e alimentação	70%
	Referência a impactos físicos, como muito tempo sentado, dor no corpo, nos braços, nas pernas, nas costas, na coluna, cansaço mental	80%

Fonte: Dados da pesquisa

Os entrevistados demonstraram-se divididos ao expor sobre a *interferência dos compromissos com a empresa em seu estado de saúde*. Cinco afirmaram que os compromissos com a empresa lhes geram algum tipo de impacto, e os outros cinco disseram não haver qualquer interferência.

Os compromissos interfere no meu estado físico, porque se você faz uma viagem longa, no 1º dia você não sente, mas 2º, no 3º, você já está com fadiga. Então você se sente cansado no final da sua viagem, da sua jornada. Aí você já quer descansar, já quer relaxar. (E1).

Os compromissos não interfere [...], mas só se caso cê pegar uma entrega tipo Rio de Janeiro, lugar perigoso, ou São Paulo [...], talvez fica aquela ansiedade, tipo assim querer que descarrega rápido pra sair daquele local, porque é perigoso [...], tem a favela, lugar ruim. Mas aqui geralmente a gente vai pra lugar bom. (E2).

Para mim não interfere em nada. É sossegado. Igual, eu cheguei ontem, fui ali carregar, tem que sair agora. Mas é sossegado, de boa. No tempo que tem pra descansar, eu aproveito o máximo né. (E5).

Os compromissos não me interferem, pra mim é tranquilo. Você tá adaptado na regra, já sabe o que tem que fazer. Então não tem muito isso. (E9).

Conforme os relatos de E1 e E2 acima, verifica-se a referência a sensações de fadiga e ansiedade. Nesse mesmo sentido, os achados revelaram que dos entrevistados, cinco mencionaram vivenciar sensações desse tipo, como cansaço, nervosismo, agitação e ansiedade, relacionadas aos compromissos que possuem perante a organização.

Quando tem um compromisso que eu não consigo cumprir, fico nervoso, agitado, sem dormir. Às vezes ocorre de subir a pressão, porque a tensão na estrada é grande. Hoje sou hipertenso, tomo remédio. A gente fica muito tenso, nervoso, quando não conseguimos realizar a tarefa. Mas eu procuro me manter calmo [...]. (E10).

Na verdade, você tem que fazer uma programação pessoal sua, durante a semana. A minha particularmente é sair na segunda-feira, rodar o máximo possível para eu chegar na sexta ou no sábado, para passar com minha família. Então às vezes acontece algum atraso, algum problema e não tenham carregado o caminhão, já fico ansioso. (E6).

Em alinhamento aos relatos expostos, 80% dos sujeitos da pesquisa, ao falarem sobre o custo do trabalho, fizeram referência a circunstâncias de *danos físicos*, temática que é abordada especificadamente dentro da categoria de sentido do trabalho. Dessa forma, disseram que o trabalho exige deles um custo físico e que sofrem impactos nesse sentido, referindo-se a fatores como muito tempo sentado, dor no corpo, nos braços, nas pernas, nas costas, na coluna e cansaço mental.

Muitas vezes a gente tem que abrir a lona, separar as cargas, primeiro contar lá em cima nos paletes, não derrubar a carga. Esses esforços eu acho até

razoável. Quando tô dirigindo, tem hora que tem que parar, porque o corpo da gente dói. Dói as costas, as pernas né. De 4 em 4h a gente para né. Eu acho esses esforços até tranquilo. Quando paro, dou uma caminhada no posto, para relaxar a musculatura da perna. (E7).

A gente fica de frente para o volante, horas sentados. Isso causa esforço físico e não é bom. Você desce muito e sobe muito no caminhão, quando está fazendo entrega. Você abre caminhão, fecha caminhão, manobra caminhão dentro de docas. Às vezes você não encontra a mão de obra para fazer a descarga e acaba fazendo o serviço. A empresa não permite isso, mas a gente tem que se virar. Mas procuro me manter bem, dentro da medida do possível. (E6).

Igual, você fica sentado né, a gente sente. A gente não era a mesma pessoa de antes. Porque exercício a gente tinha que fazer, não faz. Até mesmo, tipo assim, eu não tinha intestino preso, tenho hoje. É, essas coisas assim. Às vezes você não para para urinar, fica segurando. Isso com certeza vai ter algum problema futuramente. E da coluna, também na descarga. Os motoristas ajudam a descarregar o caminhão. Então é coluna e ficar sentado. (E8).

Eu considero tranquilo. Não teria a me queixar. Posso pegar o caminhão, andar o dia todo e não sinto nada. A única coisa que cansa muito é a cabeça da gente. Tem que ficar prestando muita atenção. (E5).

Para Battiston, Cruz e Hoffman (2006), a atividade de direção veicular provoca desgaste, fadiga e é influenciada pelo ambiente de trabalho dos motoristas profissionais, bem como pela forma com a qual os trabalhadores manifestam-se quanto a essas questões. Segundo as mesmas autoras, a situação do trânsito e as variáveis ergonômicas representam fatores de expressão no desencadeamento de vivências negativas por parte dos motoristas, indicando considerável desgaste físico e mental. Sua pesquisa concluiu que os motoristas enfrentam problemas orgânicos como dores de cabeça, dores nos membros inferiores e problemas de audição, assim como problemas psicológicos de estresse, irritação e fadiga, interferindo no exercício de sua atividade e em sua vida profissional, numa extensão individual e coletiva. Tratando sobre saúde e trabalho, Fernandes *et al.* (2006) assinalam que os impactos físicos e psíquicos sobre a saúde do trabalhador são fonte fundamental da ocorrência de acidentes, em virtude de provocarem esgotamento, fadiga, traumas, estados depressivos e variados sentimentos de insatisfação, perturbação, indisposição e inquietação.

Segundo Dejours (1994), é possível haver a transformação de um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante, através da flexibilização do trabalho, permitindo que o trabalhador exerça um autogoverno no desempenho de suas funções e descubra o

modo pelo qual seria capaz de sentir prazer, o que por sua vez amenizaria o seu peso psicológico. Para o autor, não há como mensurar numericamente uma experiência vivida, mas é possível medi-la qualitativamente, podendo ser positiva ou negativa a força psicológica a que o trabalhador se sujeita. Nesse sentido, se o desempenho do trabalho propicia a redução do peso psíquico, esse trabalho é considerado equilibrante, mas se, ao contrário, não propicia, esse trabalho é fatigante.

Na atividade dos motoristas profissionais, a sujeição a situações como as mencionadas é constante, em virtude de o exercício do trabalho exigir deles esforços que são capazes de afetar seu corpo por completo. Conforme os achados, os motoristas profissionais empregam esforço físico dos membros superiores e inferiores, impactando em sua musculatura, provocando-lhes cansaço e dor, o que é passível do desencadeamento de doenças laborais. De acordo com Foucault (1996), as consequências pela utilização do corpo de maneira útil e disciplinada em uma dada organização do trabalho são capazes de provocar alterações no organismo e desenvolver doenças, a partir de sintomas como, por exemplo, cansaço e dor muscular, indicando que o relacionamento entre o trabalhador e o contexto de trabalho não é apropriado, e que a situação ergonômica dos trabalhadores é deficitária.

Para Rodrigues e Gasparini (1992), o estado de adoecimento provocado pelas indevidas condições de trabalho expõe o trabalhador a incrementar seus esforços, indo além do que lhe seria possível. Isso gera o risco de o indivíduo, em um dado momento, não conseguir realizar suas tarefas, causando-lhe obstrução, conduzindo a um estado de sofrimento e de patologia.

Para Dejours (1992), o trabalho é uma matriz coexistente de prazer e de sofrimento, sendo que cada trabalhador responde de maneira diferente aos estímulos que experimenta dentro das condições em que a atividade é executada. Assim, alguns indivíduos não chegam ao estado de patologia, alguns chegam e alguns vivenciam isso de maneira mais penosa que outros, variando conforme sua condição particular.

Tratando ainda dos custos físicos do trabalho, os entrevistados, em sua maioria, relataram que a empresa lhes oferece condições para que façam pausas para descanso e alimentação, e que conseguem fazer essas pausas, muito embora algumas vezes a situação dos pontos de parada interfira nesse sentido.

Geralmente a gente sai 5h da manhã, para 11h, tem 1h de almoço, é [...] 15 a 20min de café e para de tardezinha. Então a gente cumpre as 8h trabalhadas, ou talvez você chegando num posto de mais confiança, cê joga umas 02h a mais até ter sua segurança. (E2).

Eu faço 1h de almoço, aí paro à tarde, faço um cafezinho uma meia-hora, sigo e depois paro pra dormir, pra pegar no outro dia. (E4).

As condições são boas. Eu sempre consigo fazer as pausas, me programo pra isso. Preciso me alimentar bem, preciso descansar pra conduzir o veículo com segurança. Preciso estar bem fisicamente, mentalmente, pra que eu consiga desempenhar. (E10).

Alguns entrevistados se referiram à existência de barreiras, prejudicando a realização de pausas para descanso, repouso e alimentação.

[...] A lei obriga fazer horário de descanso né. Mas tem lugar que não tem como parar. Como vai parar na beira da rodovia! Eu trabalho com rodotrem. Tem posto que é pequeno e o caminhão ocupa todo o pátio. Você vai encostando, o cara pergunta se você vai abastecer. Se você dizer que vai parar só para dar uma descansadinha, ele manda você sair. A empresa exige que a gente faça as pausas, mas tem hora que não tem como, devido ao lugar. (E5).

Uai, geralmente a gente dirige 4h30min, para, faz o intervalo de meia-hora, e o almoço é normal. Começo a jornada às 5h, paro depois de 4h30min, descanso meia-hora, volto a trabalhar de novo, o horário de almoço você define de 11 até 13h, e depois rodo de novo, e paro depois de 4h30min, para descansar de novo. Mas é suave né, dependendo das 8h da jornada, mas geralmente passa da jornada, e sinto cansaço físico. O cansaço depende muito do ponto de parada, porque não posso parar em qualquer lugar, tenho que achar um ponto de parada depois das 8h. Então, enquanto eu não achar um posto eu não paro. Não posso parar em qualquer lugar. Você se sente cansado, até chegar num lugar adequado. Até consigo fazer as pausas, mas não no horário certo, porque a estrada não permite. (E9).

Conforme os relatos da pesquisa, tem-se que a empresa Gama favorece o descanso, o repouso e a alimentação dos motoristas profissionais, porém algumas vezes não é possível realizar essas pausas, devido à instabilidade dos pontos de parada.

Analisando todas as subcategorias relacionadas aos custos físicos do trabalho, os achados da pesquisa permitem inferir que a atividade dos motoristas profissionais

provoca alterações em seu corpo, interferindo em sua estabilidade física ou mental, muito embora sejam realizados intervalos dentro da jornada, destinados a promover o relaxamento físico e a alimentação.

No que se refere à categoria do **custo cognitivo**, a pesquisa permitiu identificar como principal subcategoria, referida pela maioria dos entrevistados, de maneira esparsa: *atenção no manuseio de documentos fiscais, funcionamento do veículo, trânsito, na programação da viagem, ordenação das entregas; sentimentos de preocupação e concentração*, conforme Quadro 8.

Quadro 8 – Categoria e subcategorias do custo cognitivo

Categoria	Subcategorias Mensagens emitidas	% entrevistados
Custo cognitivo	Atenção no manuseio de documentos fiscais, funcionamento do veículo, trânsito, na programação da viagem, ordenação das entregas; sentimentos de preocupação e concentração	80%

Fonte: Dados da pesquisa.

O relato dos entrevistados demonstra seu entendimento acerca desse custo do trabalho.

Ah eu tenho que fazer esforço mental sim. Não existe um trabalho que não exija isso. Você tem que ter toda atenção com os documentos da carga, com o caminhão, com pedestre, com outros motoristas de outros veículos. É uma atenção muito grande que tem que ter, e tem que ter resultado naquilo que você está fazendo. Tem que retornar e estar tudo certinho para a empresa. (E6).

Eu tenho que ficar atento os que tá atrás, na frente e do lado do caminhão. A gente fica olhando no painel, se o veículo está tudo normal, se tem um barulho. Tem que ficar atento. (E7).

Quando cê chega na empresa, tem passamos o trajeto, os locais de entrega das mercadorias. Então, a gente tem que pensar, da melhor forma possível, pra poder chegar no horário certo, pra fazer a 1ª entrega, planejar a 2ª, a 3ª [...], então a gente, além disso, ainda fica prestando atenção no trânsito, que hoje tá difícil, tem muito carro [...], acidentes. Então a gente tem que pensar direito, tem que planejar. Tem uma exigência intelectual alta. (E1).

Eu tenho esforço mental, com certeza. Às vezes você tem pressa de chegar e aquilo ali te cansa. O mal do motorista é querer carregar na frente, entregar

na frente. Você não expõe para ninguém, mas tem. Mentalmente cara, você fica, tipo, com um cansaço. Fica sempre preocupado, e aquilo te cansa, até chegar em casa e descansar. Você fica muito concentrado, principalmente eu que trabalho com caminhão grande. Fico querendo que tudo resolva logo. (E9).

Apenas dois dos entrevistados mencionaram que suas atividades não demandam deles algum tipo de exigência mental.

Eu sempre costumei organizar as coisas no dia anterior, ligar na empresa, saber que horas vou carregar. Dando pra carregar, saio cedo, e procuro cumprir meu horário. Não acho que tem exigência mental. (E2).

Eu acho que não tem esforço mental [...], na minha opinião não. (E3).

Balbinot, Zaro e Timm (2011), ao investigarem sobre as faculdades psicológicas e cognitivas que os motoristas profissionais empregam no exercício de seu trabalho e o efeito disso na segurança do trânsito, consideram que o ato consistente em dirigir um veículo automotor promove variada ação cognitiva, envolvendo também a conduta do motorista, tratando-se de uma tarefa de detida complexidade, cuja compreensão geralmente não é atingida no que se refere a sua extensão.

Na percepção de maior parte dos entrevistados, o uso do intelecto faz-se necessário para que possam exercer suas atividades de modo satisfatório, sendo então preciso que os motoristas profissionais estejam atentos aos custos cognitivos do trabalho. Para Bastos, Pinho e Costa (1995), o exercício do trabalho está relacionado ao sacrifício, à intensificação e fardo que o trabalhador tem que suportar, levando-o a caminho da exaustão, tendo-se o trabalho como algo que representa um sentimento de batalha constante.

A última categoria estudada dentro dos custos do trabalho refere-se **ao custo afetivo**. Quanto a esse, a pesquisa permitiu identificar como principais subcategorias: *sentimentos de tensão, ansiedade, preocupação, solidão até o término do trabalho e retorno, e ausência familiar e do convívio social*, conforme Quadro 9.

Quadro 9 – Categoria e subcategorias do custo afetivo

Categoria	Subcategorias Mensagens emitidas	% entrevistados
Custo afetivo	Sentimentos de tensão, ansiedade, preocupação, solidão até o término do trabalho e retorno	50%
	Ausência familiar e do convívio social	70%

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao serem questionados a respeito da questão afetiva, cinco entrevistados fizeram referência a sentimentos negativos em seus relatos, em função de questões próprias da atividade do motorista e em função da carência afetiva. Os demais entrevistados não manifestaram esse tipo de sensação, tendo sido silentes a esse respeito.

Eu fico calmo, eu sou tranquilo. Só que às vezes, você sai para viajar numa quinta-feira, e tá apertado para chegar, se for longe. Então aquilo ali você fica preocupado, fica tenso (E8).

Uai, a gente liga pra família o máximo que pode ligar, igual eu tenho uma filha. Ligo sempre pra ela. E é isso aí né, a gente tem que sair pra trabalhar, não tem jeito. É assim até chegar em casa, pra curtir a família. A única coisa é que a gente sente saudade. A ausência, a gente tenta lidar com ela, mas a gente sente muita saudade, muita falta né. Igual, eu vejo minha menina mais é à noite, mas muitas vezes eu chego e ela tá dormindo. De manhã, ela tá pra escola. Mas é isso aí. (E9).

Rapaz, nos primeiros dias, a gente preocupa muito com a família com a gente né. Só que como tenho contrato com a firma, tem que ser ela em primeiro lugar. Levo adiante sabe. Às vezes eu passo em branco, esqueço da vida e vou embora. Só que quando chega no caminho, lembra da responsabilidade. Aí já a mente fica assim. Mas eu sei lidar com isso. Sei dividir. Igual no caso da gente aqui. Marca uma viagem, tem lugar difícil de chegar, aí a gente fica ansioso, para fazer a entrega e voltar pro seu lar. (E7).

Os entrevistados, em sua maioria, fizeram referência específica à *ausência familiar e do convívio social*, demonstrando que isso para eles representa uma condição capaz de desencadear sofrimento.

É, acho que toda profissão te cobra isso. Você tem que abrir mão de muitas coisas para pegar outras. Mas eu procuro fazer o meu serviço para uma coisa repor outra. Não posso ficar sem trabalhar. Tem esse lado. Tem coisas que tem que abrir mão mesmo. Eu não posso pegar o caminhão e estar em casa daqui a pouco. Você abre mão de ver um familiar seu, um filho. Às vezes abro mão disso. Mas eu procuro organizar o tempo que tenho. (E6).

Óh, a parte mais difícil é quando cê fica longe da família, quando cê quer estar perto dela e não pode. Então este é o maior sentimento que tem [...], querer estar perto e não poder, por causa do trabalho [...]. (E1).

Ah eu acostumei já. Muitas coisas eu até já larguei de lado, por causa do serviço. Você não pode fazer programação de nada né. Chega lá, aí falam que vai precisar de você amanhã cedo. Lazer é mais no sábado à noite ou domingo. As renúncia interfere. A família sente. Tem que contornar né, pro lado melhor. (E7).

Uai, você deixa de aproveitar muita coisa na vida, abre mão de muita coisa. Você abre mão tipo de um exercício físico, de uma confraternização, de uma festinha, abre mão de tudo. Não é uma coisa fácil não. Perde muita coisa. Eu por exemplo não sei o que é um Natal e um Ano Novo tem muito tempo. Então, pra mim, ocorrer isso é normal. Estou acostumado a não participar. É muito ruim, é chato. Procuro não me expor pra ninguém, pois ninguém é culpado de eu ter escolhido essa profissão. Fico triste, mas guardo pra mim. É pesado cara, muito triste, muito ruim [...]. (E9).

A questão disso aí, eu mesmo estou procurando me esforçar pra mim resolver e realizar algumas coisas, porque eu quero abandonar a profissão. Gosto muito da minha família, do meu lar, minha esposa e filhos. Gosto de frequentar Igreja e tudo. A gente foi nascido e criado, aprendeu isso. Faz falta o convívio com a esposa e os filhos e também de ir na Igreja. Por poucas vezes, na estrada, eu consegui passar a noite num lugar e entrar num templo e fazer as orações. (E10).

O trabalho ocupa um papel essencial na vida do indivíduo, contribuindo para a formação de sua identidade (MORIN, 2001). Para Oliveira (2008), o trabalho permite a socialização do homem, porém o formato de apropriação e expropriação laboral decorrentes da lógica capitalista impõe situações de incompatibilidade e contradição nos relacionamentos sociais. Sob essa óptica, tem-se que a pessoa do trabalhador está presa a uma série de exigências no trabalho, que provocam desarmonia profissional e impactam na vida privada e na vida familiar do indivíduo (TOLEDO, 2006). Com isso, o trabalho pode ser fonte de grandes incoerências, capazes de desencadear alienação e prejudicar a sanidade mental do sujeito (MERLO, 2002).

Para Mendes e Ferreira (2007), o custo afetivo tem ligação com a intensificação emocional, refletida em respostas de cunho afetivo, sentimentos e condições de humor.

Esse contexto expõe o indivíduo ao sofrimento, indo ao encontro dos relatos dos sujeitos da pesquisa, no que tange à subcategoria do custo afetivo, no sentido de existirem contradições oriundas desse vínculo social. Para Dejours (2008), o sofrimento é intrínseco ao exercício do trabalho, em virtude dos regramentos e

imposições próprios da organização do trabalho, que contrapõem os anseios do indivíduo. O sofrimento ganha espaço quando os fatores ligados à organização do trabalho e ao relacionamento social do sujeito na qualidade de empregado não possibilitam o sentimento de realização completa, gerando obstrução à liberdade. Para Mendes (1994), a situação de padecimento envolve o contrassenso entre os anseios particulares do indivíduo e os propósitos da empresa, fazendo com que o trabalhador sofra limitação para desempenhar-se profissionalmente.

A fala do entrevistado E9 chama atenção, ao relatar que, para ele, o fato de não poder celebrar datas comemorativas é normal, o que se deduz ocorrer com outros profissionais que atuam nessa categoria mundo afora. Tal declaração alinha-se à literatura dos estudos sobre psicodinâmica do trabalho, a partir do momento em que Dejours observou que os indivíduos concebiam o sofrimento vivenciado no trabalho como algo comum, o que o levou a se dedicar a compreender melhor essa situação (LACMAN; UCHIDA, 2003). Para Moraes (2006), essa concepção de normalidade produz o adoecimento mental do indivíduo, tornando-o subjugado pela organização do trabalho, que o controla, não permitindo sua expressão, inibindo a manifestação de sua criatividade, fazendo com que o trabalhador enfrente uma situação de trabalho que supera suas forças.

Analisando todas as subcategorias relacionadas ao custo afetivo do trabalho, os achados da pesquisa permitem inferir que a atividade dos motoristas profissionais provoca alterações emocionais de forma prejudicial, principalmente no sentido de terem que suportar a ausência da família e do convívio social.

Em uma análise geral, conforme as questões expostas na categoria dos custos do trabalho, a partir das mensagens emitidas pelos sujeitos da pesquisa, infere-se existirem situações geradoras de impacto nos indivíduos, em termos físicos, cognitivos e também afetivos, pois: a) apesar de ser possível a realização de intervalos para repouso e alimentação no decorrer da jornada, a referência à existência de consequências sobre a estrutura corporal dos indivíduos se sobrepõe; b) os motoristas necessitam realizar tarefas que exigem deles esforços intelectuais e desdobramentos mentais; c) os motoristas sofrem uma carga psíquica, especialmente por terem que suportar a ausência da família e do convívio social.

Dessa forma, pelo que se pode perceber, os achados de pesquisa referentes a essa categoria dos custos do trabalho são próprios da atividade de um motorista profissional, que divide sua vida privada com o caminhão, submetendo-se a diversas situações, enfrentando intempéries fora da base da empresa, o que provoca interferências em sua saúde e em suas relações familiares e sociais.

5.2.3 Sentido do trabalho: indicadores de prazer, indicadores de sofrimento

Dentro dessa dimensão, são consideradas as questões referentes às vivências de prazer e de sofrimento, segundo a percepção dos sujeitos da pesquisa.

No que se refere à categoria das **vivências de prazer**, a pesquisa permitiu identificar como principais subcategorias referidas pelos entrevistados: *o ato de iniciar e terminar uma tarefa; o gosto pela profissão e a liberdade com o superior hierárquico*, conforme Quadro 10.

Quadro 10 – Categoria e subcategorias dos indicadores de prazer

Categoria	Subcategorias Mensagens emitidas	% entrevistados
Indicadores de prazer	Iniciar e terminar a tarefa	50%
	Gosto pela profissão	60%
	Liberdade com o superior hierárquico	60%

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao serem questionados sobre situações que lhes propiciam sensações de felicidade no trabalho, cinco entrevistados fizeram relatos abrangendo a questão do início e término de uma tarefa, no sentido de terem cumprido seu dever, dentro do esperado, promovendo-lhes a sensação de prazer, orgulho e satisfação.

Quando chega em casa né, que foi tudo bem, que você fez uma viagem tranquila e voltou tranquilo, tudo certinho, que não faltou nada de mercadoria no caminhão [...]. (E8).

Ah, eu me sinto orgulhoso a partir do momento em que decidi a trabalhar nesse ramo. Ser motorista não é nada não, mas eu sinto orgulho. Fico com autoestima elevada quando consigo cumprir a minha meta, tipo, eu fiz a viagem, recolhi os canhotos certinho, cheguei, sinto o dever cumprido, sem ter avaria e nem nada. Isso é tudo pra mim. A gente tem que varrer o

caminhão, arrumar os paletes, e quando chega e tá tudo certo, dá orgulho, dá prazer. (E6).

O sentimento bom é que estou trabalhando honestamente, cumprindo meu trabalho [...], é sem fazer nada de errado e sem prejudicar o próximo. Fico muito feliz quando acabo de fazer meu trabalho fico satisfeito, que consegui entregar a mercadoria em perfeito estado de conservação. Então quando começo e quando termino meu trabalho, fico feliz. (E1).

Eu sinto orgulho porque sempre sonhei a ser motorista. E quando eu saio, faço a viagem e chego, sinto orgulho e digo graças a Deus. Mais uma etapa foi cumprida. (E5).

O relato dos entrevistados demonstra harmonia com a literatura. De acordo com Ferreira e Mendes (2001), o prazer no trabalho pode ocorrer em decorrência de sensações de utilidade e produtividade. Também citam como fatores originadores de prazer a criatividade, a liberdade de expressão pessoal, o orgulho e a satisfação relacionados à atividade laboral, bem como o reconhecimento por parte dos dirigentes e dos demais trabalhadores (FERREIRA; MENDES, 2001). Ferreira e Mendes (2001) ainda consideram que quando o trabalho é capaz de representar algo significativo para o indivíduo, esse passa a ser motivado a evoluir junto com a empresa, sentindo-se reconhecido, o que enaltece sua identidade.

Silva (2006) aponta como indícios de prazer a valorização, o reconhecimento, a autonomia, a gratificação, a aptidão para adquirir conhecimento, o orgulho, a realização e a significância no trabalho. Morin (2001) aponta como indicador o desempenho.

Também em consenso aos relatos dos entrevistados acima, para Toledo (2006), o trabalho é originador de prazer quando, superando a mera necessidade de sustento, promove a sensação de dever cumprido, de ter sido realizado a contento, registrando uma marca. Desse modo, para Toledo (2006), o exercício da atividade laboral serve como meio de sustento dos indivíduos, mas também se presta a proporcionar regozijo quando o trabalhador tem a sensação de ter desempenhado suas tarefas com esmero, tendo por cumprido seu dever. O trabalhador age com empenho diante da organização quando visualiza significado naquilo que faz, quando sente o desejo de crescer com a empresa (TOLEDO, 2006).

Seis entrevistados expressaram como subcategoria de prazer no trabalho o fato de *gostarem da profissão*.

Eu sempre sinto orgulho, gosto do que faço. Sinto feliz por isso. (E3).

Eu acho bom estar na estrada, estar rodando, eu gosto. Às vezes a gente fica o final de semana sem trabalhar, 03 a 04 dias, já fico com vontade de sair, trabalhar. Eu gosto. (E4).

Ah eu sinto orgulho pela minha profissão. Tenho que sentir orgulho por ela né. A gente sente orgulho todo dia. Igual te falei, a gente tem família. É da profissão de motorista que tiro meu sustento, apesar que a profissão, é um herói sem valor. Caminhão, não é por dinheiro, tem que gostar. (E9).

Tem que gostar da profissão né, porque não é fácil não. Eu sinto prazer por estar dirigindo, eu gosto. Me dá felicidade. (E8).

Uai, eu sinto prazer em desempenhar minha função de motorista. Eu gosto do que faço, gosto de cuidar do caminhão, de manter a cabine limpa que praticamente é minha casa. Gosto muito de ter uma higiene boa e procuro estar atento aquilo. Eu sinto prazer em estar atuando. (E6).

Olha, eu sempre gostei da profissão, e talvez não sirva de base nesse ponto falar. Eu gosto de ser motorista. (E2).

A satisfação manifestada pelos entrevistados guarda correlação com a centralidade do trabalho na vida do indivíduo, representando fator determinante de inserção social e da construção da identidade.

Tamayo e Troccoli (2002) expressam que é através do trabalho que o sujeito se fixa em âmbito social e psicológico, atingindo seus objetivos e contribuindo para com o desenvolvimento social. Então, por mais que o exercício do trabalho possa ser causa inesgotável de incoerências, capaz de desencadear alienação e prejudicar a sanidade mental do sujeito (MERLO, 2002), é de se considerar que o trabalho e seus frutos auxiliam o indivíduo na descoberta e construção de sua identidade (MORIN, 2001). Para Dal Ben *et al.* (2004), trabalhar é imprescindível para a vida das pessoas, ainda que o trabalho seja realizado de maneira repartida e especializada, já que importa em fonte de subsistência e de inclusão do indivíduo.

Para Martins (2007), o prazer configura-se como uma das essências do trabalho, já que através do exercício profissional é que o indivíduo constrói uma identidade com aquilo que realiza. Em mesmo sentido, Hernandez e Macedo (2008) situam o prazer

como algo que faz parte da construção da identidade do indivíduo no meio social, tornando-o único, conferindo-lhe prestígio e o reconhecendo perante seu trabalho e diante da sociedade. Em mesmo sentido, Mendes (1999) considera que o prazer é de fundamental importância na vida psicológica do trabalhador, situando-se como fator central, por ser capaz de construir a identidade do indivíduo, em paralelo à sua produtividade e às situações sociais (MENDES, 1999).

Macedo e Guimarães (2003) observam que o propósito do prazer é atingir um sentimento de satisfação interior, que se verifica quando o trabalho proporciona ao indivíduo a devida moderação mental, preservando o estado físico do trabalhador, ou seja, beneficiando sua saúde.

A última subcategoria referida quanto aos indicadores de prazer refere-se à *existência de liberdade com o superior hierárquico*, embora de forma limitada, o que é próprio da hierarquização e das regras das relações de trabalho. Assim, a maioria dos entrevistados relatou que pode abordar o chefe, expondo situações do trabalho, *tendo liberdade de falar e expor o que acharem necessário*.

Eu tenho liberdade de chegar e falar alguma coisa pra ele. Mas tem que seguir as regras da empresa né. Não pode correr demais, olhar a velocidade, o trânsito. (E8).

Eu tenho liberdade. Meu superior é compreensivo [...], às vezes um exemplo, cê tem que fazer uma viagem, e quer voltar em certo dia, nesse ponto ele é ótimo. (E3).

Eu até tenho liberdade com o meu chefe, mas com as outras pessoas do setor de logística não. Até certo limite eu tenho liberdade, dentro do respeito um com o outro. Às vezes eu pergunto o chefe se pode fazer aquilo de outro jeito, mas o que ele falar, eu faço. Quando ele fala que quer daquele jeito, tem que fazer, para não dar problema. (E7).

É, tem seus limites né. Eu procuro manter aquela aparência, pois sou funcionário da empresa, conheço a pessoa. Procuro me dar bem. Mas eu tenho liberdade de estar fazendo e desempenhando de acordo com o que eu posso. Acho que tenho liberdade sim. (E6).

Segundo Mendes e Silva (2006), quando o trabalho é escolhido ou organizado de maneira mais livre, é capaz de suavizar a carga psíquica e melhor atender as necessidades dos indivíduos, tornando-se fonte de relaxamento. Ferreira e Mendes (2001) situam que a liberdade de pensamento, de ação e de exposição dos anseios

do trabalhador indica prazer no trabalho. Nesse sentido, segundo Schutz (1974), o sentimento de prazer está ligado à efetivação das capacidades do indivíduo, promovendo um estado de realização.

Em uma análise geral, conforme as questões expostas dentro da categoria dos sentidos do trabalho, no que se refere aos indicadores de prazer, a partir das mensagens emitidas pelos sujeitos da pesquisa, de maneira esparsa, é possível inferir que os pesquisados vivenciam experiências positivas no trabalho, reportando sua satisfação por terem gosto pela profissão, liberdade perante o chefe e alegria quando conseguem iniciar e terminar a tarefa de modo satisfatório. Esses elementos reportam indicadores fonte de prazer no trabalho, referidos por Ferreira e Mendes (2001), os quais se expressam pela liberdade, pelo orgulho e satisfação e pela realização e significância no trabalho.

Já no que se refere à categoria das **vivências de sofrimento**, a pesquisa permitiu identificar como principais subcategorias referidas pelos entrevistados: *ficar na fila para descarregar; discriminação; falta de reconhecimento e relatos esparsos de desonestidade, ausência familiar e social, condições da estrada*, conforme Quadro 11.

Quadro 11 – Categoria e subcategorias dos indicadores de sofrimento

Categoria	Subcategorias Mensagens emitidas	% entrevistados
Indicadores de sofrimento	Ficar na fila para descarregar	60%
	Discriminação	80%
	Falta de reconhecimento	80%
	Desonestidade, ausência familiar e social, condições da estrada	80%

Fonte: Dados da pesquisa.

Na percepção de três entrevistados, o trabalho não ocasiona vivências de sofrimento. Entretanto, conforme Dejours (2008), o sofrimento é intrínseco ao ato de trabalhar, em função de regramentos e imposições próprios da organização do trabalho, que contrapõem os anseios do indivíduo. Dessa forma, infere-se que esses indivíduos, que se referem à ausência de sofrimento, em verdade, empregam

medidas para controlar as situações desabonadoras (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Os outros sete participantes da pesquisa fizeram referência a algum tipo de dissabor, deixando isso evidente até mesmo através de suas expressões no momento das entrevistas, gesticulando expressivamente, demonstrando profundidade no olhar e notória tristeza.

Ao serem questionados sobre situações que lhes causam sensações de sofrimento no trabalho, seis entrevistados mencionaram a espera na fila para descarregar o caminhão, referindo-se a isso como algo que incomoda, desgasta, causa esgotamento emocional e estresse.

Na condução do veículo, conforme o destino, é tranquilo. Minha insatisfação maior acontece na entrega do produto [...], chegar no destino e as vezes ficar até dois dias pra poder conseguir fazer uma descarga de sete toneladas, oito toneladas de produto, que normalmente se gasta meia hora pra poder descarregar com a máquina. Muitas empresas tem a empilhadeira, a paleteira. Então a insatisfação maior é chegar ao destino e a gente não ter uma descarga adequada, porque tudo nosso depende muito do tempo, e as vezes conforme a descarga é feita, a gente tem que andar um tempo maior à noite, pra arrumar um lugar adequado pra passar de um dia pro outro, pra dormir. E a empresa tem uma norma de horário, e a gente cumprindo, dá pra trabalhar o dia inteiro bem, mas essas coisas chateia a gente. (E10).

Sinto estressado e esgotado no caso de chegar na porta do cliente na sexta-feira ou quinta, e ele descarregar só na segunda. Fica chateado. Passar o final de semana dentro do caminhão não é fácil não. (E3).

A insatisfação é o seguinte, as vezes você chega em um cliente, e tem alguma pendência. Aí você tem que pegar telefone, ficar ligando, esperando resposta, o dia via passando. Você fica esperando resposta que sabe lá que horas vai chegar. Aquilo vai te dando uma inquietação, um nervosismo. Eu procuro me manter calmo porque conheço a rotina, então não bato de frente com cliente [...]. Quando você chega nessas grandes logísticas e tem uns oito caminhões na fila para descarregar. Daí a pouco sai um lá do fundo, passa na frente, ganha preferência por causa de ser mercadoria refrigerada. Daí você fica na fila toda e só na hora, te avisam que existe alguma pendência, ou você chega e a pessoa fala que não vai poder te receber. Só no outro dia. Ah, aquilo é complicado. (E6).

Quando chega na porta de uma entrega e a pessoa faz hora com a minha cara, fico muito contrariado, nervoso, estressado. As entregas programadas demora ainda mais. Aí fica na fila e os que vão pagando pra descarregar, vão passando. Mas a firma que trabalho não aceita isso, e eu tenho que esperar. (E7).

O sofrimento representa um sentir ou experimentar algo de maneira prolongada e forte, estando vinculado a situações opostas, ligadas ao ambiente de trabalho e a fatores e relacionamentos laborais, intrínsecos à sistemática da produção de bens e de serviços, sinalizando sensações desfavoráveis de agonia, insatisfação, ultraje, desvalorização, enfraquecimento (FERREIRA; MENDES, 2003).

O sofrimento emerge quando há uma situação de desigualdade, de desequilíbrio e instabilidade entre a organização do trabalho e o indivíduo que a ela se incorpora. Os relatos dos entrevistados vão ao encontro do pensamento de Silva (2011), ao considerar que o indivíduo passa por vivências de sofrimento quando é submetido a sobrecargas físicas e emocionais, relacionadas ao contexto de trabalho. Os sujeitos da pesquisa referiram-se às vivências negativas como algo que lhes incomoda, desgasta, causa esgotamento emocional e estresse. Nesse sentido, Cooper e Marshall (1976) citam, dentre fatores que causam estresse ao trabalhador, as questões essenciais do trabalho, como a precariedade das condições de trabalho, a carga informativa excessiva e a cobrança de prazos, bem como a situação mental dos indivíduos.

Os entrevistados também mencionaram que a discriminação com relação à profissão que exercem causa-lhes sofrimento. Eles não atribuíram essa subcategoria de sofrimento à empresa, mas sim à sociedade. Segundo alguns relatos, as pessoas concebem o motorista como uma pessoa desqualificada, que muitas vezes age com imprudência, desonestidade e deslealdade para com seus laços familiares, sendo uma profissão sem valor.

Eu vejo discriminação pelos outros, não pelos colegas de firma. Pessoas que vê a gente sujo, porque tava mexendo no caminhão. A gente é muito discriminado pelas outras pessoas. Acho que há muita discriminação hoje em dia, principalmente no Brasil né. O motorista é um simples trabalhador que leva as coisas, e ninguém dá valor, nem moral, nem espiritual. E sem ele, ninguém come, veste ou calça. Mas não tem valor. (E7).

Discriminação com certeza tem. Talvez pelo jeito de vestir, de falar, ou porque não estudou, não tem faculdade. Qualquer um conhece um motorista de caminhão. (E9).

Existe discriminação. Igual tô te falando. Você chega no meio das pessoas, tem discriminação. Por causa de um que faz as coisas erradas, todos pagam. (E5).

Eu vejo que a nossa profissão é bastante discriminada. Por boca de muita gente a gente é taxado por vários adjetivos. Muita gente generaliza. Muita gente se dá também como é, realmente, eles falam né. Muita gente não tem honestidade, hombridade de cumprir com o que tá na nota fiscal, e até na descarga mesmo. Muito caminhoneiro, como fica fora da família, não respeita. Muitos aprontam mesmo. Mas já conversei com muitos que tem ali um princípio, e respeitam a esposa, a família, a crença né, a fé. (E10).

Segundo as verbalizações feitas pelos motoristas, sua profissão não é tratada com respeito pelas pessoas, que agem com indiferença a esse tipo de categoria profissional, senão com repulsa e descrédito. De acordo com Macedo e Guimarães (2003), o sofrimento é consequência das atitudes de agressividade, da desconfiança, da propagação de boatos, do esmorecimento, da insatisfação, da ingratidão, da lesão aos direitos do indivíduo, da perturbação no convívio entre as equipes e do individualismo demonstrado entre os trabalhadores.

Outra subcategoria referida na dimensão das vivências de sofrimento no trabalho foi a *ausência de reconhecimento no trabalho e a dúvida quanto a ser reconhecido*. Quatro entrevistados disseram entender que a empresa não reconhece seu trabalho, seu esforço e empenho, e outros quatro expressaram não saberem se o reconhecimento existe, já que não visualizam sinais disso por parte da empresa. Infere-se que a dúvida quanto ao reconhecimento ocupa a mesma margem da falta de reconhecimento, já que o sentimento de incerteza não favoreceria uma experiência de prazer, não conduziria a ela. Estaria, portanto, a dúvida, em mesmo patamar que a inexistência, reportando, ambas, as vivências negativas.

Falar a verdade, ninguém reconhece. Nunca tive sinais disso. Nunca ninguém me falou nada. Entrego meu serviço, ninguém fala nada. Acho que a firma deveria reconhecer mais o motorista né, através de um prêmio, um elogio. Acho que isso é muito importante. Se você tem um elogio perante a fábrica, todos vão falar: olha lá, aquele motorista é exemplar. Daria um destaque. (E7).

Não acho que sou reconhecido não, nem desempenho, nem esforço. Pra empresa, você tem que ir e fazer a entrega. Sempre vai ser isso. (E8).

Nem é que acho que sim nem que não. É no meio. Às vezes tem muita oportunidade do motorista tá trabalhando na área de logística mesmo, e não tem aquela oportunidade. Na empresa nunca teve isso. É uma coisa que acho errado também. Por exemplo, cuidar de manutenção de caminhão, tem que ser o motorista [...], o motorista que entende [...], sabe o preço da mão de obra. Aqui não. Eles falam que empresa sem dono, pode meter a mão. Existe falta de oportunidade. (E3).

Olha [...], igual eu, assim, tenho um negócio comigo. O dia que não der pra mim, já peço conta. Mas graças a Deus, sou tranquilo. Procuro tudo que faço, fazer certo. Não sei se reconhecem meu trabalho, talvez sim, talvez não. Não sei dizer. Eu faço o que pedem. (E2).

Os relatos dos sujeitos da pesquisa vão ao encontro da literatura de Dejous (2001), ao considerar que o sofrimento, dentre outros indicadores, está relacionado à falta de reconhecimento do indivíduo como trabalhador. Essa ausência de reconhecimento pode ser traduzida no sentimento de desvalorização que, segundo Ferreira e Mendes (2003), faz referência à sensação de insegurança, de incompetência do trabalhador no que se refere a seu rendimento e desempenho. Para Dejous (1994), nas situações em que o indivíduo não tem acesso às sensações positivas do reconhecimento no trabalho, e também quando não tem condições de expressar-se a respeito dos acontecimentos do trabalho, acaba submetido ao sofrimento.

Para Selye (1959), o sofrimento relaciona-se com as variadas medidas que o organismo gera no sentido de amoldar-se a situações surgidas, almejando a harmonia física ou psicológica, através de artifícios e comportamentos criados pelos sujeitos.

A última subcategoria mencionada pelos entrevistados sobre as vivências de sofrimento refere-se a situações de *desonestidade, ausência familiar e social e condições da estrada*. Esses fatores foram elencados pela maioria dos entrevistados de forma esparsa. Houve ainda outras verbalizações isoladas relacionadas ao sofrimento no trabalho, abrangendo: desconfiança de “chapas” e de terceiros subcontratados; imprudência nas estradas; o fato de muitas vezes presenciar acidentes de trânsito com vítima; demora da empresa em resolver um problema ocorrido no cliente; problemas com o veículo; necessidade de realizar viagem de última hora, a fim de prestar socorro a outro motorista que está necessitando. Portanto, apesar de as situações referidas pelos entrevistados não terem apresentado certa uniformidade, culminam no ponto comum de serem indicativas de sofrimento no trabalho.

Quando é [...] o veículo tem problema mecânico, quando o produto se encontra danificado, então é [...], então a gente fica chateado, fica triste,

porque a gente tem que entregar uma mercadoria de alta qualidade e ela tá danificada, ou o caminhão tá estragado e eu num posso efetuar a entrega [...]. (E1).

Sinto esgotamento emocional quando vejo acidente, vejo vítimas. Aí a gente começa a pensar, se é isso mesmo que quero. A gente acha que só acontece com outras pessoas. Mas daí fico pensando, que isso pode acontecer comigo. Não é fácil não. E eu também sinto estresse quando as pessoas fica com imprudência na estrada. (E5).

Fico estressado quando tenho saudade. Às vezes você está em determinado lugar, não dá um sinal de telefone para você ligar, desabafar. Quando vai dormir mesmo, você chega nos lugares, você é obrigado a se enturmar, mesmo nos lugares que não são bons. Você é obrigado a repousar na cabine meio desconfiado. A ausência dos familiares, do convívio de um colega, pesa. Às vezes é estressante você colocar um ajudante dentro do caminhão, sem conhecer. A gente fica preocupado. (E6).

O sofrimento é a saudade. Às vezes você sai aí, longe, fica triste né. Igual eu tenho minha filha, não convivo com ela. Às vezes quero ir lá ver ela e não em jeito. Isso todo dia você fica pensando [...]. Se eu tiver dirigindo e ver colegas fazer coisa errada, por exemplo, fazer rolo, essas coisas, fico indignado. Tem de tudo. Tem de entorpecente, tem de roubar a empresa. Isso aí tem, e a gente acaba sendo prejudicado. Às vezes você faz tudo certo, acontece uma falta na entrega, e fica parecendo que você roubou. Então tem muito rolo com mercadoria. (E8).

De acordo com as mensagens emitidas pelos entrevistados, tem-se que diversas situações podem ser geradoras do sentimento de sofrimento no trabalho, formando elementos que sinalizam o estado de desarmonia entre os desejos do indivíduo e os fatores próprios da organização do trabalho. Assim, o sofrimento laboral relaciona-se às questões próprias da relação e da organização do trabalho, podendo revelar-se através de sentimentos tidos como indicadores de sofrimento, como a angústia, a ausência de prazer, a tensão, a fadiga, a agressividade (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994), o temor, a insegurança, a agonia, o isolamento, a inutilidade, o rebaixamento e o desgaste, relacionados ao contrassenso entre os desejos de recompensa e os obstáculos para atingi-los, em virtude dos limites atribuídos pelas questões laborais (MENDES; SILVA, 2006), bem como a alienação (MERLO, 2002). Para Dejours (2008), a inserção no contexto organizacional impõe a exposição ao sofrimento, sendo esse intrínseco ao ato de trabalhar. Nesse sentido, Dejours e Abdoucheli (1994) consideram que o exercício do trabalho faz com que o indivíduo se coloque em uma posição de luta em face do poderio da empresa, sujeitando o trabalhador ao adoecimento psíquico, caso não consiga modificar essa situação.

Em uma análise geral, conforme as questões expostas dentro da categoria dos sentidos do trabalho no que se refere aos indicadores de sofrimento, a partir das mensagens emitidas pelos sujeitos da pesquisa de maneira esparsa, é possível inferir que os entrevistados vivenciam experiências negativas no trabalho, reportando sua insatisfação por situações variadas, como existência de discriminação social, tempo de espera na descarga, desonestidade, ausência familiar e social, condições das estradas, imprudência, dentre outras. Esses apontamentos reportam indicadores fonte de sofrimento no trabalho, referidos na literatura por Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), Mendes e Silva (2006) e Merlo (2002), conforme já mencionado.

5.2.4 Estratégias de superação do sofrimento no trabalho

A partir dos relatos dos sujeitos da pesquisa, foi possível verificar que eles adotam mecanismos no sentido de auxiliá-los a enfrentar ou superar as vivências negativas no trabalho, na busca de um certo equilíbrio mental e emocional.

De maneira esparsa, os entrevistados disseram adotar as seguintes estratégias para sentirem-se mais aliviados: *telefonar; manter contato com outras pessoas na estrada, nos postos de combustíveis; cantar; ouvir rádio; ouvir músicas; ler; dormir; conversar; ficar sozinho; caminhar; pensar; segurar para controlar as emoções*, conforme Quadro 12.

Quadro 12 – Mecanismos de defesa

-	Mensagens emitidas	% entrevistados
Mecanismos de defesa	Telefonar para familiares / amigos	90%
	Manter contato com outras pessoas na estrada e nos postos	
	Cantar, ouvir música e rádio	
	Ler	
	Conversar	
	Dormir	
	Ficar sozinho, pensar, “segurar” para controlar as emoções	

Fonte: Dados da pesquisa.

O relato dos entrevistados demonstra suas manifestações pessoais quanto a essa abordagem.

Quando eu tô na estrada, eu oro a Deus, pedindo sabedoria e conhecimento. Eu fico cantando, ouvindo rádio. Canto e converso com Deus [...]. (E7).

Eu procuro suportar. Às vezes coloco uma música, vou ler um livro. Gosto muito do espiritismo, de ler Alan Cardec, Chico Xavier. Procuro estar muito atento. Mesmo que não seja do meu convívio, procuro fazer amizade no trecho com alguém. Isso ajuda. (E6).

Eu fico na minha [...], não maltrato ninguém. Fico quieto pra mim. Não passo pra frente [...]. Eu silencio. (E3).

Eu pego o telefone, ligo pra família, converso com todos [...], aí eu volto ao normal, volto trabalhando, porque tem muita gente desempregado. Tem que dar valor no que tem [...]. Eu fico chateado e pra acalmar, eu dou uma volta pra pensar direito, pensar no que fazer. Então gosto de caminhar, de andar. (E1).

Eu tento fazer amizade nos postos, para ver se esquece. Aí passa. Conversa com um motorista, com outro, e fica mais tranquilo [...]. (E5).

Eu procuro deitar e dormir. Dormir me alivia o estresse, o desânimo, principalmente se é um sábado ou domingo na estrada. (E9).

Verifica-se que as subcategorias referidas pelos entrevistados guardam correlação com as estratégias de defesa em face do sofrimento referidas por Cançado e Sant'Anna (2013) no que se refere ao deslocamento, à intelectualização, à negação e ao recalque.

De acordo com Dejours (1996), o indivíduo faz uso de estratégias de defesa almejando atingir um estado de harmonia e para afastar o desenvolvimento de patologias. Desse modo, segundo Mendes e Morrone (2002), o sujeito não fica indiferente às situações de trabalho, agindo de modo a defender-se em face das imposições vividas. Entretanto, conforme os mesmos autores, a adoção constante de estratégias de defesa é perigosa, pois pode levar à paralisação e alienação, fazendo com que o indivíduo cada dia mais se distancie do problema que deu origem ao sofrimento, o que por sua vez afasta mais a solução. Nesse sentido, Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) alertam que a adoção de estratégias defensivas pode conduzir a uma dissimulação, ofuscando o sofrimento e inibindo o combate às condições de trabalho passíveis da geração de enfermidade.

Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), os recursos defensivos em face do sofrimento podem ser empregados de maneira individual ou coletiva. No formato individual, concentra-se na adaptação do sofrimento e, no formato coletivo, concentra-se na rejeição às situações concretas de pressão no trabalho, fazendo com que os indivíduos se unam. Conforme os achados da pesquisa, as estratégias empregadas pelos entrevistados são manifestadas de modo particular, individual, prestando-se como fonte de superação, entretanto não seriam capazes de promover mudanças em termos do contexto de trabalho. Nesse ponto, Mendes (2007) ressalta que o enfrentamento do sofrimento via recursos individuais pode provocar uma melhoria transitória, exaurindo-se progressivamente, podendo isso refletir em certa imperfeição no decorrer da adoção de mecanismos defensivos, submetendo o indivíduo a maiores chances de enfermidade laboral futura.

5.2.5 Danos no trabalho: danos físicos, danos psicossociais

Dentro dessa dimensão, são consideradas as questões referentes aos danos físicos e danos psicossociais decorrentes do trabalho, segundo a percepção dos sujeitos da pesquisa.

No que se refere à categoria dos **danos físicos**, a partir das mensagens emitidas pelos entrevistados, verificou-se que nenhum deles sofre ou já sofreu algum evento que expressasse maior gravidade, não tendo havido nenhum afastamento das atividades laborais ou atestado de saúde com nexos técnicos com o trabalho. Dessa forma, as subcategorias mencionadas pelos entrevistados relacionam-se, na verdade, a desgastes físicos, peculiares da atividade de um motorista profissional, ou a preocupações, situações que eles receiam sofrer. Os relatos, emitidos de modo esparso por 08 dos entrevistados, envolvem fatores, como: *obesidade; sedentarismo; limitações físicas; acidentes; problemas na coluna, visão, audição e nas pernas*, conforme Quadro 13.

Quadro 13 – Categoria e subcategorias dos danos físicos

Categoria	Subcategorias Mensagens emitidas	% entrevistados
Danos físicos	Obesidade, sedentarismo, limitações físicas, acidentes e problemas na coluna, visão, audição, nas pernas	80%

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o relato de alguns entrevistados:

Até hoje eu não tive nada não. Mas às vezes mais na frente, pode dar problema né, na coluna, por ficar muito tempo sentado. Tem a falta de exercício também, que a gente não faz. A gente chega, acomoda ali e pronto. (E4).

Graças a Deus não tive acidente nenhum e espero não ter. Creio que tudo exagerado na vida, pode te acarretar [...], mas se cê moderar, não fizer esforço errado [...]. Acho que todo trabalho tem esforço. Então é ter cuidado. Se eu manter fazendo exercício, alimentar direito, não vou ter danos físicos. Acho que eu poderia como motorista ter problema na coluna, porque é o dia todo sentado, e também pulando do caminhão, pra preparar pra descarga. (E1).

Aí precisa da gente tá muito atento à saúde, porque os danos são irreversíveis. O que mais a gente sofre é a coluna, o tempo de sentar, de dirigir, a postura né, envolve muito. Como qualquer outra profissão, tem que tá atento na postura, no tempo de parada, dores nas pernas, formigamento nas mãos, nos pés. Esses desgastes aí [...], tem coisa que não volta. [...]. (E10).

Fico prestando muita atenção assim, tipo, que antes, sempre gostei de jogar futebol. Depois que tô trabalhando de motorista, não dou conta de correr igual eu corria antes. Cansa muito mais rápido, porque a gente não faz atividade física nenhuma. Se a pessoa não tomar muito cuidado na alimentação, ela fica obesa. Igual, tem dia que você não almoça, aí hora que você chega a tarde, acha uma janta. Aí o cara quer comer o que ele não almoçou e a janta tudo de uma vez, e vai e dorme. Acho que a pessoa tem que tomar cuidado né. Outro dano que acho é sobre acidente, que se você não morrer, pode ficar numa cadeira de rodas. Isso pode acontecer. (E5).

Danos físicos é igual te falei, a coluna, ficar sentado. É problema de coluna, intestino. (E8).

Silva (2005) afirma que as empresas devem estar em alerta para que o trabalhador não seja constrangido, pois isso pode conduzir ao sofrimento e, em decorrência, ao desencadeamento de enfermidade física e psicológica. Para Selye (1959), o sofrimento relaciona-se com as variadas medidas que o organismo gera no sentido

de amoldar-se a situações surgidas, almejando a harmonia física ou psicológica, através de artifícios e comportamentos criados pelos sujeitos.

Para Battiston, Cruz e Hoffmann (2006), a atividade precípua do motorista, que é a direção veicular, provoca desgaste, fadiga, sendo influenciado pelo ambiente de trabalho dos motoristas e pelo modo com o qual os profissionais reagem a essas questões. Segundo as mesmas autoras, as condições do trânsito e das variáveis ergonômicas são fatores de destaque quanto ao sofrimento no trabalho dos motoristas, indicando significativo desgaste físico e mental. Em sua pesquisa, concluíram que os motoristas padecem de problemas orgânicos, como cefaleia, dores nos membros inferiores e problemas de audição, bem como problemas psicológicos de estresse, irritação e fadiga, comprometendo o exercício da atividade e a vida do profissional, em âmbito social e da coletividade. Guterres *et al.* (2011) também faz referência a problemas ergonômicos a que o motorista profissional está sujeito, enfatizando que a coluna vertebral sofre grande impacto em virtude da atividade, podendo provocar dores. Para Francischi *et al.* (2000), a obesidade é um fator de risco na vida dos caminhoneiros, aliada a uma alimentação inadequada e ao sedentarismo, podendo aumentar o risco do surgimento de doenças como diabetes mellitus, hipertensão, cálculo biliar e problemas cardiovasculares.

Em uma análise geral, conforme as questões expostas dentro da categoria de danos do trabalho, no que se refere a danos físicos, a partir das mensagens emitidas pelos sujeitos da pesquisa, de maneira esparsa, pode-se inferir que os entrevistados não vivenciam danos físicos propriamente ditos. Seus relatos reportaram desgastes físicos ou riscos dessa natureza, os quais, conforme demonstrado, estão intrinsecamente relacionados ao tipo de atividade que o motorista caminhoneiro realiza.

No que se refere aos **danos psicossociais**, os entrevistados fizeram relatos sobre: *conflitos familiares em função do trabalho; sentimentos de vazio, tristeza e solidão e desejo de abandonar a profissão*, conforme Quadro 14.

Quadro 14 – Categoria e subcategorias dos danos psicossociais

Categoria	Subcategorias Mensagens emitidas	% entrevistados
Danos psicossociais	Conflitos familiares em função do trabalho	60%
	Sentimentos de vazio, tristeza e solidão	90%
	Desejo de abandonar a profissão	90%

Fonte: Dados da pesquisa.

Seis dos entrevistados afirmaram que o exercício do trabalho interfere em sua vida particular, promovendo conflitos familiares e sociais.

A gente viaja muito, sai muito, e quando a gente chega em casa há um conflito, porque a família quer passear, sair, e você quer se recolher, ficar caladinho, quietinho, pra dar um descanso pro corpo e pra mente. Não tem como sair pra agradar a família sendo que o seu objetivo seria ficar em casa. Isso é difícil controlar. (E10).

O meu filho, quando vou sair de viagem, chora muito. Aí fico meio assim. Mas eu preciso trabalhar para levar o pão para ele. Eu converso com ele direitinho, ele aceita, e eu saio. (E5).

Uai, a gente leva a vida, igual te falei. Eu como um pai de família né cara, tenho que ser o líder. Não posso passar problema pra minha menina, pra minha esposa. Então eu tenho que ficar de boa né. Às vezes tô lá, querendo vir embora, mas tenho que segurar a onda. Às vezes não consigo estar presente, fiz um compromisso mas não cheguei ainda, não consigo cumprir né. (E9).

A minha família já é conformada com esse trabalho meu. No começo era mais difícil, reclamavam. Mas é a profissão que escolhi, que amo e faço. Nossa esposa a gente tem que ter tolerância com ela. E quem tem filho, não vê ele crescer. Quando vê, já tá grande. Mas se não contornar isso, não trabalha. Já vi muitos colega que saíram do serviço por causa da esposa. Chega na quinta-feira, elas querem que a gente já fique, para resolver as coisas. É muito puxado. (E7).

Outra subcategoria citada nos relatos foi a existência de *sentimentos de vazio, tristeza e solidão*. Nove dos entrevistados disseram vivenciar essas sensações, como sendo indicativas de danos psicossociais.

[...] Muita gente acha que motorista não é profissão, é diversão, igual o Governo Federal. Mas eles não sabem da solidão que dá, longe da família. Muitas vezes com isso a gente esquece aniversário de filho, de casamento, da esposa. Porque quem é motorista tem que estar 24h. Às vezes a firma te liga e diz que precisa sair 5h da manhã. Você tem que tá disponível. (E7).

[...] Tipo, no dia de um aniversário da gente, você passa sozinho pra lá. Aniversário de esposa, de filho, de mãe né, é complicado. (E5).

[...] Isso aí é constante. A gente sempre sente sozinho na estrada, porque não tem em quem confiar. Você não sabe quem é quem nos postos, nas paradas. Às vezes alguém quer pegar uma informação da sua carga, do que você tá carregando. Sempre bate o vazio, tristeza, solidão, desconfiança [...], será que tem alguém me observando, me seguindo?. (E10).

Ainda no que se refere aos danos psicossociais, nove dos dez sujeitos da pesquisa disseram já ter tido, em algum momento, vontade de desistir da profissão, de abandoná-la.

Tem vez que dá vontade, mas a gente não sabe fazer outra coisa né. E já tá ficando mais velho, não tem uma profissão melhor, não sabe fazer outra coisa, não estudou. Às vezes a gente trabalha demais, quando é descarga de material, esforça muito o corpo. Aí é bem mais pesado. Tem vez que dá vontade de largar mesmo, mas não tem opção. (E4).

Já tive vontade de largar tudo, com toda certeza, pra ficar mais com a família, para ser mais presente. Se eu tivesse um dinheirinho a mais, largaria. Tenho muito tempo numa profissão só, e é uma profissão de herói sem valor. Eu não tenho estudo, dediquei tudo a caminhão. Então não tem como eu começar do zero. (E9).

Eu já tive vontade de largar, por vários fatores. Não tá tendo segurança [...], de uns tempo pra cá muito roubo, carga, caminhão, colega da gente que já ficou amarrado dois dias numa árvore. Às vezes penso em largar tudo, por falta de segurança. (E3).

Verificou-se que os danos do trabalho em termos psicossociais referidos nessa subcategoria atingem quase a totalidade dos entrevistados. Apenas um deles disse não ter vontade de desistir da profissão. O motivo mais citado pelos indivíduos no sentido de deixar a profissão refere-se à falta de segurança no exercício das atividades do motorista caminhoneiro. Outros motivos esparsos também foram mencionados, como impossibilidade de evolução profissional e salarial, desprezo por parte das pessoas e ausência familiar e social. Três entrevistados, em seus relatos, fizeram referência a não terem estudado e, um deles, disse que não sabe fazer outra coisa.

Nesse contexto, tem-se que a organização do trabalho gera ações determinantes para a vida do sujeito, uma vez que, em certas situações ambientais laborais, o sofrimento pode ser desencadeado por força do impacto entre as aspirações particulares do trabalhador e os interesses da organização, que não compartilha dos

sonhos e das expectativas desse indivíduo (DEJOURS, 1992). Segundo Toledo (2006), o indivíduo está encarcerado a uma série de exigências no trabalho, que geram para ele um estado de desarmonia profissional, impactando na vida particular e na vida em família. De acordo com Lancman (2004), o trabalho representa um alicerce na vida do indivíduo que o realiza, já que o relacionamento entre o trabalhador e sua atividade faz surgir uma série de significados que interferem no contorno de outras esferas da vida do trabalhador. Diante disso, é possível considerar que, apesar de o trabalho ser essencial ao homem, é capaz de provocar um forte choque em sua vida particular e em seus relacionamentos psicossociais, submetendo o indivíduo ao sofrimento.

Em uma análise geral, conforme as questões expostas na categoria de danos do trabalho no que se refere aos danos psicossociais, a partir das mensagens emitidas pelos sujeitos da pesquisa, pode-se inferir que os entrevistados enfrentam situações as quais lhes provocam prejuízos em termos psicológicos e sociais. Seus relatos reportaram claramente essa questão, principalmente por vivenciarem sentimentos de vazio, tristeza e solidão, tendo também expressado seu desejo de abandonar a profissão por variados motivos e por existirem conflitos em suas relações familiares em função do trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve como objetivo analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, percebidas por motoristas profissionais, empregados de uma indústria de alimentos situada em Minas Gerais, conforme definido no objetivo geral. Também foram estabelecidos seis objetivos específicos, abordados no decorrer desse capítulo. Com vistas a atingir os objetivos propostos, realizou-se uma pesquisa do tipo descritivo, com abordagem de cunho qualitativo e método consistente no estudo de caso. A coleta de dados foi realizada mediante entrevistas semiestruturadas, a partir de um questionário de pesquisa elaborado com base no ITRA, desenvolvido por Mendes e Ferreira (2007), com estrutura adaptada de Souza (2015), para fins da pesquisa qualitativa.

Foram realizadas dez entrevistas, sendo que os entrevistados foram selecionados por critério de disponibilidade. As entrevistas ocorreram entre 07 de novembro e 22 de dezembro de 2016. Realizadas as entrevistas, essas foram integralmente transcritas para que, uma vez analisadas, prestassem-se aos objetivos do trabalho. Os dados coletados receberam o tratamento consistente na análise de conteúdo, com fundamento nos estudos de Bardin (2009).

O primeiro objetivo específico do estudo foi identificar as razões que conduziram os sujeitos da pesquisa a escolherem a atividade de motorista para o exercício profissional.

Segundo os relatos da entrevista, a maioria dos motoristas ingressou na profissão por influência familiar, devido ao pai ser ou ter sido caminhoneiro. Assim, ao que tudo indica, o exercício da profissão de caminhoneiro não foi uma escolha propriamente dita, mas sim uma questão de influência, podendo, também, estar relacionado à época em que os indivíduos ingressaram na atividade, sendo a maioria com faixas de idade aproximadamente entre 20 e 30 anos, conforme observou-se pelos dados sociodemográficos coletados. Ainda com base nesses dados, outro fator não verbalizado e passível de ter influenciado no ingresso da profissão é que a maioria dos entrevistados possui nível de escolaridade até o

ensino médio completo, inferindo-se que, como não ingressaram no ensino superior, optaram por exercer uma atividade que seu pai desempenhava, por questões de oportunidade, a fim de fixarem-se em uma profissão. Desse modo, entende-se que as razões pelas quais os indivíduos ingressaram na atividade vão além dos relatos emitidos a esse respeito.

O segundo objetivo específico do estudo foi descrever e analisar o contexto de trabalho em que atuam motoristas profissionais, dentro da organização do trabalho, das condições desse e das relações socioprofissionais.

Os achados de pesquisa permitem inferir que o fator da organização do trabalho referente à empresa Gama é satisfatório. Os motoristas são cobrados quanto ao cumprimento de regras e tarefas, porém essas concentram-se no fato de a empresa impor que eles obedeçam às normas trabalhistas, o que na verdade lhes é favorável. Ressalta-se que, apesar de não ser possível que os indivíduos dividam sua tarefa principal, que é dirigir, isso não significa, pelo que demonstra, um fardo para eles, sendo essa situação condizente com a função que exercem. Além disso, o ritmo e o volume de trabalho foram considerados pela maioria dos entrevistados como razoáveis ou normais.

No que se refere às condições de trabalho, os achados de pesquisa permitem inferir serem elas inadequadas, essencialmente em virtude da falta de segurança nas viagens. Entende-se que essa questão está eminentemente relacionada ao ambiente externo da empresa, no que se refere ao perigo do trânsito e ao risco de assaltos, fatores esses referidos nas entrevistas e aos quais essa classe de trabalhadores está sujeita. Por isso, angariar melhorias às condições de trabalho dos motoristas, no que se refere a sua incolumidade, demonstra-se um grande desafio para a empresa pesquisada, em virtude de envolver todo um contexto social e político.

As relações socioprofissionais dos motoristas da empresa Gama são satisfatórias, existindo boas relações de trabalho entre os colegas de profissão (motoristas) e entre os demais empregados, também tendo sido constatado haver um relacionamento estável com o superior hierárquico.

Desse modo, a análise geral do contexto de trabalho dos sujeitos da pesquisa indica que: o volume e o ritmo de trabalho demonstram-se apropriados; os motoristas sofrem cobrança, mas sua quase totalidade refere-se ao cumprimento de regras, especialmente quanto à jornada de trabalho prevista na legislação que regulamenta a profissão; os profissionais dessa categoria não podem dividir sua tarefa de direção do veículo, porém isso não representa um dissabor ou sofrimento, tratando-se de um aspecto peculiar à própria natureza da profissão; as relações socioprofissionais são satisfatórias, dentro da realidade que uma relação de emprego impõe; as condições de trabalho não são favoráveis, já que os indivíduos pesquisados constantemente estão sujeitos à falta de segurança, envolvendo riscos de trânsito e de assaltos.

O terceiro objetivo específico do estudo foi descrever e analisar as exigências do trabalho, no que se refere a seus custos físico, cognitivo e afetivo.

Quanto aos custos físicos do trabalho, os achados da pesquisa permitem inferir que a atividade dos motoristas profissionais provoca alterações em seu corpo, interferindo em sua estabilidade física ou mental, muito embora sejam realizados intervalos dentro da jornada, destinados a promover o relaxamento físico e a alimentação.

A partir da percepção da maior parte dos entrevistados, acredita-se que a realização de suas atividades gera também um custo cognitivo, já que o uso do intelecto faz-se necessário para que possam exercer suas atividades de modo satisfatório.

Quanto ao custo afetivo do trabalho, os achados da pesquisa conduzem ao entendimento de que a atividade dos motoristas profissionais provoca alterações emocionais de forma prejudicial, principalmente no sentido de terem que suportar a ausência da família e do convívio social.

Desse modo, a análise geral das exigências do trabalho em relação aos sujeitos da pesquisa indica que: apesar de ser possível a realização de intervalos para repouso e alimentação no decorrer da jornada, a referência à existência de consequências sobre a estrutura corporal dos indivíduos se sobrepõe; os motoristas necessitam

realizar tarefas que exigem deles esforços intelectuais e desdobramentos mentais; os motoristas sofrem uma carga psíquica, especialmente por terem que suportar a ausência da família e do convívio social. Afinal, essas questões são próprias da atividade de um motorista profissional, que divide sua vida privada com o caminhão, submetendo-se a diversas situações, enfrentando intempéries fora da base da empresa, o que provoca interferências em sua saúde e em suas relações familiares e sociais. Entende-se ser possível que a empresa pesquisada realize intervenções no sentido de angariar melhorias para os trabalhadores no que se refere a sua incolumidade física, através de programas de conscientização voltados à realização de atividades de alongamento e correção da postura, favorecendo o sistema muscular e esquelético, tal como assinalam Battiston, Cruz e Hoffmann (2006).

O quarto objetivo específico do estudo foi descrever e analisar como as vivências de prazer e sofrimento afetam os sujeitos pesquisados.

Os resultados da pesquisa demonstram que os pesquisados vivenciam o prazer no trabalho, reportando sua satisfação por terem gosto pela profissão, liberdade perante o chefe e alegria quando conseguem iniciar e terminar a tarefa de modo satisfatório. Esses elementos reportam indicadores fonte de prazer no trabalho, referidos por Ferreira e Mendes (2001), os quais se expressam pela liberdade, pelo orgulho e satisfação e pela realização e significância no trabalho.

Segundo os relatos de pesquisa, os entrevistados também vivenciam experiências negativas no trabalho, reportando sua insatisfação por situações variadas, como existência de discriminação social, tempo de espera na descarga, desonestidade, ausência familiar e social, condições das estradas, imprudência, dentre outras. Esses apontamentos reportam indicadores fonte de sofrimento no trabalho, referidos na literatura por Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), Mendes e Silva (2006) e Merlo (2002), dentre os quais ressaltam-se: angústia, ausência de prazer, tensão, fadiga, agressividade, temor, insegurança, agonia, inutilidade e rebaixamento.

O quinto objetivo específico proposto foi descrever as estratégias de defesa utilizadas pelos sujeitos da pesquisa para lidarem com o sofrimento no trabalho.

A esse respeito, foi verificado que os entrevistados adotam instrumentos de defesa no sentido de sentirem-se mais aliviados. Citaram que, em situações difíceis, de sofrimento, fazem contato via telefone, procuram conviver com outras pessoas na estrada e nos postos de combustíveis, cantam, ouvem rádio, ouvem músicas, leem, dormem, conversam, isolam-se, fazem uma caminhada, procuram refletir e contêm suas emoções. Observa-se que as estratégias empregadas pelos entrevistados são manifestadas individualmente, prestando-se como fonte de superação, entretanto não seriam capazes de promover mudanças em termos do contexto de trabalho.

O sexto e último objetivo específico foi descrever e analisar os danos causados pelo trabalho, em termos físicos e psicológicos.

Os achados indicam que os sujeitos pesquisados não vivenciam danos físicos propriamente ditos. Seus relatos reportaram desgastes físicos ou riscos dessa natureza, envolvendo coluna vertebral, visão, audição, membros inferiores, sedentarismo, obesidade, limitações físicas, cansaço físico e mental, acidentes. No entanto fatores dessa natureza estão relacionados propriamente à atividade que o motorista realiza, conforme referido por Battiston, Cruz e Hoffmann (2006) e Francischi *et al.* (2000).

Desse modo, a análise geral dos achados referentes aos danos do trabalho indica que os entrevistados enfrentam situações que lhes provocam prejuízos em termos psicológicos e sociais. Seus relatos reportaram essa evidência, principalmente por vivenciarem sentimentos de vazio, tristeza e solidão, tendo inclusive expressado o desejo de abandonar a profissão por variados motivos e também ressaltado a existência de conflitos em suas relações familiares em função do trabalho. Esse desejo de deixar a atividade também pode estar relacionado ao fato de os indivíduos terem ingressado na profissão não por verdadeira escolha, mas sim devido à influência paterna, senão por falta de opção, conforme confronto entre os dados sociodemográficos sobre escolha profissional, idade e escolaridade.

Em uma análise sintética de todos os achados da pesquisa, verificou-se, quanto ao contexto de trabalho dos motoristas profissionais da empresa Gama, que: o volume e o ritmo de trabalho dos indivíduos não são elevados; a cobrança referente ao

cumprimento das normas trabalhistas existe; os relacionamentos socioprofissionais dos entrevistados é satisfatório; a segurança é precária; os desgastes físicos decorrentes da atividade são significativos; o uso da mente no exercício da profissão representa um custo cognitivo para os indivíduos; a ausência familiar e social, bem como a tristeza, o vazio e a solidão, dentre outras variadas situações esparsas, causam sofrimento; os indivíduos consideram que seu esforço e desempenho não são reconhecidos pela empresa; os indivíduos sentem-se discriminados pela sociedade quanto à sua profissão; o abandono da profissão afirmou-se como uma vontade, um desejo.

Assim, segundo os achados, os sujeitos da pesquisa vivenciam tanto experiências de prazer, quanto de sofrimento laboral, conforme concebido nos estudos em Psicodinâmica do Trabalho. As experiências negativas dos indivíduos superam as positivas, uma vez que nove dos dez entrevistados disseram ter vontade de desistir de tudo e abandonar a profissão. Por essa razão, demonstra-se necessário que as questões referidas pelos sujeitos da pesquisa sejam detidamente consideradas pela empresa, no sentido de buscar alternativas a fim de mitigar as vivências de sofrimento no trabalho, por mais que o formato próprio da atividade do motorista profissional demonstre-se um obstáculo desafiador. Há que se levar em conta, entretanto, que o equilíbrio nas relações de trabalho proporciona um desempenho mais satisfatório por parte dos trabalhadores, favorecendo também a qualidade de vida, oferecendo condições para que o sentimento de prazer no trabalho seja mais significativo que o de sofrimento.

Por fim, considerando-se a escassez de trabalhos científicos sobre a atividade do motorista de transporte rodoviário, bem como a expressividade que esse segmento representa para economia do País, sugere-se a realização de outras pesquisas envolvendo o contexto de trabalho do motorista profissional, relacionando construtos e variáveis, trazendo, assim, contribuições para a Administração, progredindo e intensificando os estudos a esse respeito.

REFERÊNCIAS

- ABRAHÃO, I. J. Organisation du Travail, Représentation et Régulation du Système de Production. Étude Anthropotechnologique de Deux Distilleries Situées Dans Deux Tissus Industriels Différents du Brésil. Tese de doutorado. Paris: CNAM, 1986.
- ALMEIDA, N. D. V. Contemporaneidade X trânsito reflexão psicossocial do trabalho dos motoristas de coletivo urbano. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 22, n. 3, Set. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?>>. Acesso em: 07 Jun. 2014.
- ANDREIS, T. F. O trabalhador e a sua transição: do industrialismo à economia informacional. In: Seminário (Re)Pensando o Trabalho no Contexto Produtivo Atual, 2., 2007. Passo Fundo. **Anais...** Passo Fundo: UPF. Disponível em: <www.upf.br/semgiest/donsload/artigos/area3/23.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2012.
- AQUINO, Tomás. **Suma Teológica I, qu. 98, a. 2, ad. 3**. São Paulo: Odeon, 1934.
- ARANHA, M. L. A.; MARTINS, M. H. P. O que é filosofia? In: ARANHA, M. L. A.; MARTINS, M. H. P. **Filosofando**: introdução à filosofia. São Paulo: Moderna, 1993. Cap. 5, p. 42-53.
- ARAÚJO, J. N. G.; CARRETEIRO, T. C. **Cenários sociais e uma abordagem clínica**. São Paulo: Editora Escuta, 2001.
- BABBIE, E. **The practice of social research**. 5. ed. Belmont: Wadsworth, 1989. 112 p.
- BAGGIO, L.; LIMA, I. A.; KOVALESKI, J. L. **A satisfação do trabalhador na área industrial**: o caso da indústria madeireira "PP". In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 26., 2006, Fortaleza. **Anais...** Rio de Janeiro: ABEPRO, 2006.
- BALBINOT, A. B.; ZARO, M. A.; TIMM, M. I. **Ciências e Cognição**, v. 16, n. 2, p.13-29, 2011.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.
- BARRETO, Vicente P. (coord). **Dicionário de filosofia do Direito**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.
- BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de metodologia científica**: um guia para a iniciação científica. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2000.
- BARROS, A. N.; ANDRADE, C. R.; GUIMARÃES, L. V. M. O lugar do trabalho na psique dos indivíduos: luto, melancolia e auto-aniquilamento do ego. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – EnANPAD, 23., 2008. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.

BATTISTON M.; CRUZ, R. M.; HOFFMANN, H. Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. **Estudos Psicologia**. Natal, v. 11, n. 3, Sept. Dec. 2006.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 9. ed. Petrópolis (RJ): Vozes, 2011.

BERGAMINI, C. W; CODA, R. (Orgs.). **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997. 342 p.

BOLETIM ESTATÍSTICO CNT 2016. Brasília: **CNT 2016**. Disponível em: <http://cms.cnt.org.br/Imagens%20CNT/BOLETIM%20ESTAT%C3%8DSTICO/BOLETIM%20ESTAT%C3%8DSTICO%202016/Boletim%20Estat%C3%ADstico%20-%2010%20-%202016.pdf>. Acesso em 19 jan. 2016.

BOTTEGA, C. G.; MERLO, A. R. C. Prazer e sofrimento no trabalho de educadores sociais com adolescentes em situação de rua. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Porto Alegre, v. 13, n. 2, p. 259-275, 2010.

BRASIL, **Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm>. Acesso em: 10 dez. 2016.

BRASIL, **Decreto Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 10 dez. 2016.

BRASIL, **Lei 12.619, de 30 de abril de 2012**. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12619.htm>. Acesso em: 12 jan. 2016.

BRASIL, **Lei 12.864, de 24 de setembro de 2013**. Altera o caput do art. 3º da Lei no 8.080, de 19 de setembro de 1990, incluindo a atividade física como fator determinante e condicionante da saúde. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12864.htm>. Acesso em: 10 dez. 2016.

BRASIL, **Lei 13.103, de 02 de março de 2015**. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de

janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei no 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei no 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm>. Acesso em: 12 jan. 2016.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. Viver e escrever no processo criativo do trabalho do escritor literário. In: Congresso de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 5, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: CPOT, 2012, p. 152.

CANÇADO, V. L. O sofrimento e o prazer na profissão motorista. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 29. n. 4, p. 56-63, out./dez. 1994.

CARRASQUEIRA, F. A.; BARBARINI, N. Psicodinâmica do Trabalho: uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. **Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUCPR**, Curitiba, v. 5, n. 1, p.1-19 , 2010.

CARVALHO, D. M. **Riscos de adoecimento no trabalho de fisioterapeutas: um estudo de casos múltiplos na região metropolitana de Belo Horizonte**. 2015. 149p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2015.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHAVES, Rômulo Oliveira. **Prazer e sofrimento no trabalho: estudo de caso dos funcionários públicos da Câmara Municipal de Contagem-MG**. 2015. 79p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2015.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**. São Paulo: Bookman, 2005.

COOPER, Cary L.; MARSHALL, Judi. Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. **Journal of Occupational Psychology**, v 49, n. 1, p. 11–28, Mar, 1976.

DAL BEN, L. W. *et al.* A percepção da relação sofrimento/prazer no trabalho de auxiliares de enfermagem e técnicos de enfermagem em internação domiciliária. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 73-81, 2004.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1987.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5 ed. Ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1993. v. 1. p. 149-173.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

DEJOURS, C. **O fator humano**. Trad. Maria Irene S. Betiol e Maria José Tonelli. 4. ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: FGV, 2002.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n.3, p. 27- 34, set./dez. 2004.

DEJOURS, **A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade**. In: MENDES, A. M.; LIMA, S. C. C.; FACAS, E. P. (orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007. p.13-26.

DEJOURS, C. **Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. In: LANCMAN S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). DEJOURS, C. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2008.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. p. 149-173.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho**: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinéraire Théorique en Psychopathologie du Travail. Paris: **Revue Prevenir**, Paris, n. 20, 1. sem., 1990.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 33-43.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Handbook of qualitative research**. London: Sage Publication, 1994.

DOURADO, D. C. P.; CARVALHO, C. A. Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho? **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 4, dez. 2006. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/viewFile/4997/3731>>. Acesso em: 06 jan. 2016.

ENRIQUEZ, E. O Homem do Século XXI: Sujeito Autônomo ou Indivíduo Descartável. **RAE - eletrônica**, v. 5, n. 1, janeiro-junho, 2006.

FACAS, E. P. **Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado**: estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal. 2009. 101 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

FERNANDES, J. D.; MELO, C. M. M.; GUSMÃO, M. C. C. M.; FERNANDES, J.; GUIMARÃES, A. Saúde mental e trabalho: significados e limites de modelos teóricos. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v.14, n.5, set./Out. 2006. Disponível em: <<http://www.eerp.usp.br/rlae>>. Acesso em: 08 jun. 2014.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**, Brasília, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira. Brasília: Ler, Pensar, Agir/FENAFISP. 2003.

FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A. M.; FIDALGO, N. L. R. (Orgs.). **A intensificação do trabalho docente**: tecnologias e produtividade. Campinas: Papirus, 2009. 240 p.

FIELDLER, N. C.; VENTUROLI, F. **Avaliação da carga física de trabalho exigida em atividades de fabricação de móveis no Distrito Federal**. *Cerne*, Brasília, v. 8, n. 2, p. 117-122, 2002.

FOUCAULT, Michel. **O nascimento da clínica**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1996.

FRANCISCHI, R. P. P. *et al.* Obesidade: Atualização sobre sua etiologia, morbidade e tratamento. **Revista Nutrição**, Campinas, v. 13, n. 1, p.17-28, jan./abr., 2000.

FRANCO, M. L. P. B. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Brasília: Líber Livro, 2008.

FREITAS, L. G. **Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual**. 2006. 235 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

FREITAS, M. E. Contexto social e imaginário organizacional moderno. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 2, p. 6-15, abr./jun. 2000b.

FREITAS, M. E. A questão do imaginário e a fronteira entre cultura organizacional e a psicanálise. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; FREITAS, Maria Ester de. **Vida psíquica e organização**. São Paulo: Editora FGV, 2000a.

GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. 2.ed. São Paulo:

Saraiva, 2012.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. SILVA, A. B.; GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R. (Orgs.). São Paulo: Saraiva, 2006.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr., 1995.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTR, 2004.

GUTERRES, A. *et al.* Prevalência e fatores associados a dor nas cotas dos motoristas e cobradores do transporte coletivo da cidade de Pelotas-RS. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**. Rio Grande do Sul. v. 16. n. 3. p. 240-245, abr. 2011.

HAIR JR., J. F. *et al.* **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Bookman, 2005.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo. Loyola, 2006. 349 p.

HERNANDES, J. C.; MACEDO, K. B. Prazer e sofrimento no trabalho numa empresa familiar: o caso de um hotel. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 1, n. 1, p. 7-19, 2008.

HOFFMAN, A. L. **Qualidade de vida dos motoristas de caminhão usuários do Programa Rodopac: um estudo de caso**. 2003. 82 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis; 2003.

HONÓRIO, L. C. **Cisão e privatização: impactos sobre a qualidade de vida no trabalho de uma empresa de telefonia celular**. 1998. 160 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 1998.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde 2013. Indicadores de saúde e mercado de trabalho. Brasil**. Disponível em: <
http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/pns/2013_vol4/default_tabelas.shtm>. Acesso em: 16 nov. 2015.

LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.) **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Paralelo 15/Editora Fiocruz, 2004. p. 23-34.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003.

LEMOS, A. H. C.; RODRIGUEZ, D. A.; MONTEIRO, V. C. Empregabilidade e

sociedade disciplinar: uma análise do discurso do trabalho contemporâneo à luz de categorias foucaultianas. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 18, n. 59, p. 587-604, Dez. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302011000400002. Acesso em: 06 jan. 2016.

LOPES, D. M. Q. *et al.* **Agentes Comunitários de Saúde e as vivências de prazer - sofrimento no trabalho**: estudo qualitativo. Revista da Escola de Enfermagem da USP, Brasil, v. 46, n. 3, p. 633-640, jun./ago. 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/r>>. Acesso em: 12 jan. 2017.

LOURENÇO, C. D. da S.; FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. de. O significado do trabalho para uma executiva: a dimensão do prazer. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009. p. 1-16.

LUDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

LUZ, T. R. Reinterpretando valores do livre mercado: o caso Telemar-Minas. In: GARCIA, F. C.; HONÓRIO, L. C. (Coords.). **Administração, metodologia, organização, estratégia**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2007. p.123-138.

MACÊDO, K. B.; GUIMARÃES, D. C. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho e vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – EnANPAD, 27., **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2003.

MACHADO, S. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MANOEL, V. C. F. **Prazer e sofrimento no trabalho: riscos de adoecimento no trabalho de coordenadores de enfermagem de um hospital público em Belo Horizonte**. 2015. 108p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2015.

MARCUSE, H. **Razão e revolução**: Hegel e o advento da teoria social. Trad. Marília Barroso. Rio de Janeiro: Saga, 1969. 410 p.

MARTINS, S. R. Clínica do trabalho: (Em) cena uma tragédia contemporânea. Em MENDES, A. M; LIMA, S. C. C; FACAS, E. P. (orgs). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.

MARTINS, A. C. A.; OLIVEIRA, G. **Trabalho**: fonte de prazer e sofrimento e as práticas orientais. São Paulo: UNICAMP, 2012.

MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 8. ed. Brasília: José Olympio Editora, 2003.

MELO, R. V. **Riscos de adoecimento no trabalho: um estudo com servidores públicos comissionados em uma prefeitura do estado de**

Minas Gerais. 2016. 87p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2016.

MENDES, A. M. B. Comportamento defensivo: uma estratégia para enfrentar o sofrimento no trabalho. **Revista de Psicologia da UFC**, v. 13/14. n. 1/2, p. 27-32, 1996.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Revista de Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

MENDES, A. M. B. **Prazer e sofrimento no trabalho qualificado**: um estudo exploratório de uma empresa pública de telecomunicações. 1994. 125 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

MENDES, A. M. B. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. Tese (Doutorado em Psicologia). 1999. 306 f. – Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

MENDES, A. M. Da Psicodinâmica à Psicopatologia do trabalho. In MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. B.; CRUZ, R. M. **Trabalho e Saúde no contexto organizacional**: vicissitudes teóricas. In: TAMAYO, A. (Org.). Cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004, cap. 2, p. 39-55.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. B. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. cap. 5. p.111-126.

MENDES, A. L. A.; MORAES, L. F. R. Situação de Trabalho e Estresse Ocupacional: Um Estudo de Caso Com os Motoristas de Transporte Urbano por Ônibus. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – EnANPAD, 25, 2001. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD.

MENDES, A. M. B.; MORRONE, C. F. Vivências do prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O; FERREIRA, M. C. (Orgs.). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Universidade de Brasília, 2002. p. 25-42.

MENDES, A. M. B.; SILVA, R. R. Prazer e sofrimento no trabalho dos líderes religiosos numa organização protestante neopentecostal e noutra tradicional. **Psico-USF**, Itatiba, v. 11, n. 1, p. 103-112, jan/jun. 2006.

MENDES, A. M. Pesquisa em Psicodinâmica: a clínica do trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 65-87.

MENDES, A. M.; ABRAHÃO, J. I. **A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores:** uma abordagem psicodinâmica. *Revista de Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 26, n.2, p. 179-184, 1996.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. A resignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal. **Revista de Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 91-118, 2003.

MENDES, A. M.; LINHARES, N. J. R. **A prática do enfermeiro com pacientes da UTI:** uma abordagem psicodinâmica. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 42, n. 2, p. 267-280. 1996.

MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Org.) **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006. p. 74-81.

MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (Org.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 130-142.

MINAYO, M. C. S. (Org.) *et al.* **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 22. ed. Petrópolis: Vozes, 2003. 80 p.

MINAYO, M. C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Normas regulamentadoras**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 18 fev. 2017a.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Resultados das Operações de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/fiscalizacao-combate-trabalho-escravo/resultados-das-operacoes-de-fiscalizacao-para-erradicacao-do-trabalho-escravo>>. Acesso em 18 fev. 2017b.

MORAES, G. T. B. **Qualidade de vida no trabalho:** um estudo sobre prazer e sofrimento em uma multinacional na cidade de Ponta Grossa - PR. 2006. 83 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica do Paraná, Ponta Grossa, PR, 2006.

MORAES, R. D. **Prazer-Sufrimento no trabalho com automação:** estudo em empresas japonesas no Polo Industrial de Manaus. Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2010.

MORAES, R. D. Sofrimento criativo e patogênico. In: VIEIRA, F. O; MENDES, A. M; MERLO, A. R.C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. 415-419 p.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul/set. 2001.

NEGRINE, A. Instrumentos de coleta de informações na pesquisa qualitativa. In: MOLINA NETO, V.; TRIVIÑOS, A. (Orgs.). **A pesquisa qualitativa na Educação Física: alternativas metodológicas**. Porto Alegre: UFRGS, 1999.

NEUENFELDT, C. S.; NOVO, L. F.; SANTOS, E. G. Qualidade de vida no trabalho sob o prisma da integração social: o relato de colaboradores de uma IES. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NAS AMÉRICAS, 12., 2012, Vera Cruz, MEX. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2012.

NOVELLI, J. G. N.; FISCHER, R. M.; MAZZON, J. A. Fatores de confiança interpessoal no ambiente de trabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 41, n. 4, p. 442-452, out./dez. 2006.

OLIVEIRA, D. R. A centralidade do trabalho na contemporaneidade. **Revista Dialogus**, Ribeirão Preto, v.4, n.1, 2008. Disponível em: <http://unimaua.br/comunicacao/publicacoes/dialogus/2008/pdf/a_centralidade_trabalho_na_contemporaneidade_2008.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2017.

OLIVEIRA, E. O sonhado ponto de parada. **Revista O Carreteiro**, São Paulo, n. 497. abr. 2016. Disponível em: <<http://www.ocarreteiro.com.br/revista/o-sonhado-ponto-de-parada/>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

OLIVEIRA, R. C. M. **A configuração da QVT no contexto de trabalho dos detetives da polícia civil metropolitana de Belo Horizonte**. Dissertação (Mestrado) – Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2001.

OLIVEIRA, D. S.; VIEIRA, F. O. Sofrimento no Trabalho: Uma Carona com os Motoristas de Ônibus. In: II ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO – EnGPR, 2, 2009. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD.

PAGÉS, M. et al. **O poder das organizações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1993. 234 p.

PEREIRA, C. V. M. P.; VIEIRA, A. O sofrimento humano nas organizações: estratégias de enfrentamento adotadas em uma empresa de logística. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR161.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

PESQUISA CNT DE RODOVIAS 2016. **Brasília: CNT 2016**. Disponível em: http://cms.cnt.org.br/Imagens%20CNT/ECONOMIA%20FOCO/economia_em_foco_11nov2016.pdf. Acesso em 19 jan. 2016.

RIBEIRO, A. M. V. R.; LUZ, T. R. **O sentido do trabalho para trabalhadores de organizações não governamentais**. In: HELAL, D. H.; GARCIA, F. C.; HONÓRIO, L. C. (Coords.). **Relações de poder e trabalho no Brasil contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2010.

RODRIGUES, S. J. A. **Prazer e sofrimento no trabalho: estudo com enfermeiros em unidade de terapia intensiva no maior complexo hospitalar**

de Minas Gerais. 2015. 126p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2012.

RODRIGUES, A. L.; GASPARINI, A. C. L. F. **Perspectiva psicossocial em Psicossomática:** via estresse e trabalho. In: MELLO FILHO, J. *Psicossomática hoje.* Porto Alegre: Artes Médicas, 1992, cap.10, p. 93-107.

RUAS, A.; PAINI, J. F. P.; ZAGO, V. L. P. Detecção dos fatores de risco para o desenvolvimento de doenças cardiovasculares dos profissionais caminhoneiros: Prevenção, reflexão e conhecimento. **Revista Perspectiva**, Erechim. v. 34, n.125, p. 147-158, mar. 2010.

SAMPAIO, J. J. C.; MESSIAS, E. L. M. **A epidemiologia em saúde mental e trabalho.** In: JAQUES, M. G.; CODÓ W. (Orgs.). *Saúde mental e saúde no trabalho: leituras.* 3. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007. cap. 7, p. 143-172.

SANTOS, E. G.; NOVO, L. F.; TAVARES, L. F. Do prazer ao sofrimento docente: uma análise sob a perspectiva da Qualidade de Vida no Trabalho, em uma IFES. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SL, 10., **Anais...** Mar Del Plata: UFSC. 2010.

SANTOS, L. L. C. P. Formação de professores na cultura do desempenho. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89. p. 1149-1157, set./dez. 2004.

SANTOS FILHO, C. S.; MUSSI, G.; SÁ, E. C.; LEYTON, V. Aspectos do sono e das funções neurocomportamentais em condutores profissionais de veículos pesados: revisão da literatura. **Revista de Medicina**, São Paulo, v. 90, n. 2, p. 78-88, abr./jun. 2011.

SCHUTZ, W. C. **O prazer:** expansão da consciência humana. Rio de Janeiro: Imago, 1974.

SELYE, H. **Stress, a tensão da vida.** São Paulo: Ibrasa, 1959.

SILVA, A. B. **A vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família.** 2005. 273 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

SILVA, A. F. Avaliação da educação básica, gestão escolar e trabalho docente. In: Sousa Junior; FRANÇA, Magna; FARIAS, Maria da Salete Barboza (Org.). **Políticas de gestão e práticas educativas:** a qualidade do ensino. Brasília: Liber Livro, 2011.

SILVA, M. C. **A Síndrome de *Burnout* e o trabalho de professores de uma escola pública mineira do ensino fundamental.** 2013. 109 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2013.

SOUZA, A. R. F. **Prazer e sofrimento no trabalho: estudo com docentes que atuam em níveis diferentes de ensino no IFMG - câmpus Congonhas.** 2015. 119p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2015.

SOUZA, C. M. **A dinâmica prazer-sofrimento na ocupação dos catadores de material reciclável**: estudo com duas cooperativas no Distrito Federal. 2007. 112 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Brasília, 2007.

SPIN, P. A organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia organizacional e do trabalho. **Revista Psicologia e Sociedade**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 174-192, jan./jun. 1996.

SUESS, P. **Introdução à teologia da missão**: convocar e enviar: servos e testemunhas do reino. Petrópolis-RJ: Vozes, 2007.

TAMAYO, A. (Org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004. 256 p.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, out./dez. 2003.

TAMAYO, M. R.; TROCCOLI, B. T. **Exaustão emocional**: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia*, Natal, v. 7, n. 1, p. 3746, 2002.

THIRY-CHERQUES, H. R. Saturação em pesquisa qualitativa: Estimativa empírica de dimensionamento. **Revista PMKT**, n. 3, p. 20-27, 2009.

TOLEDO, D. A. C.; GUERRA, A. C. Um estudo sobre o prazer no trabalho: pensando dimensões de análise. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais ...** São Paulo: ANPAD, 2009, p. 1-12.

TOLEDO, S. Carreira identidade: reflexos das exigências mercadológicas na vida pessoal e profissional dos jovens executivos de empresas multinacionais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – EnANPAD, 33., **Anais...** Salvador: ANPAD, 2006.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Revista Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, edição especial 1, p. 38-46, 2007.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987. 175 p.

VALERIANO, E. Paixão pela estrada. **Revista O Carreteiro**, São Paulo, n. 504. dez. 2016. Disponível em: <<http://www.ocarreteiro.com.br/revista/o-sonhado-ponto-de-parada/>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

VASCONCELOS, F. *et al.* Estresse Ocupacional: Um estudo de Caso com Motoristas de Transporte Urbano do Município do Rio de Janeiro. In: II ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO – EnGPR, 2, 2009. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 3. ed. ampl. São Paulo: Atlas, 2003.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

YIN, R. K. **Estudo de caso**. 2. ed. São Paulo: Sage, 2005.

APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista Semiestruturada

Prezado Motorista,

Solicito a gentil colaboração para responder aos questionamentos que fundamentarão minha dissertação de mestrado sobre prazer e sofrimento no trabalho segundo a percepção de motoristas profissionais de uma indústria de alimentos, situada em Minas Gerais.

Desde já muito agradeço pela colaboração e atenção!

Parte 1 - Dados sociodemográficos

1.1) Qual a sua idade?

1.2) Qual o seu estado civil (solteiro, casado, viúvo, separado, outros)?

1.3) Possui filhos? Se sim, quantos?

1.4) Qual o seu grau de escolaridade?

1.5) Há quanto tempo atua como motorista profissional?

1.6) Há quanto tempo atua como motorista na empresa atual?

Parte 2 – Escolha profissional e carreira

2.1) Relate, em linhas gerais, os motivos que o conduziram a tornar-se um motorista profissional.

2.2) Relate, em linhas gerais, as atividades que você desenvolve como motorista.

Parte 3 – Contexto de trabalho

3.1) Fatores do Contexto de Trabalho

3.1.1) Organização do trabalho

3.1.1.1) Como é o seu volume de trabalho? Existe possibilidade de divisão de tarefas?

3.1.1.2) Como é o seu ritmo de trabalho e os prazos para realizar as tarefas?

3.1.1.3) Existe algum tipo de cobrança com relação ao cumprimento das atividades? Quais?

3.1.2) Condições de trabalho

3.1.2.1) Como são suas condições de trabalho, em relação ao ambiente físico e aos instrumentos de trabalho?

3.1.2.2) Como você avalia a questão da segurança em relação a seu trabalho?

3.1.3) Relações socioprofissionais

3.1.3.1) Relate como é seu relacionamento com o seu superior hierárquico.

3.1.3.2) Relate como é sua integração com os demais motoristas da empresa. Existe algum tipo de conflito?

3.1.3.3) Relate como é seu relacionamento com os demais profissionais da empresa.

3.2) Custos do trabalho

3.2.1) Custo físico

3.2.1.1) Relate sobre os esforços físicos que você necessita fazer na realização de suas atividades e o significado desses esforços para você?

3.2.1.2) Como são as condições para que você faça pausas para descanso, repouso e alimentação?

3.2.1.3) Como os compromissos perante a empresa interferem em seu estado físico?

3.2.2) Custo cognitivo

3.2.2.1) Como você avalia as exigências intelectuais que lhe são impostas em função do trabalho?

3.2.3) Custo afetivo

3.2.3.1) Como você lida com seus sentimentos em relação às responsabilidades que assumiu por força do trabalho?

3.2.3.2) Como você lida com seus sentimentos com relação às renúncias e limitações pessoais que possui por força do trabalho?

3.2.3.3) Como você lida com o controle de suas emoções? Relate situações em que necessita disfarçar sentimentos.

3.3) Sentido do trabalho

3.3.1) Indicadores de prazer

3.3.1.1) Descreva em quais situações você sente regozijo com o trabalho.

3.3.1.2) Em quais situações você sente orgulho e satisfação pelo que faz?

3.3.1.3) Como se dá a questão da liberdade perante seu superior hierárquico e no exercício do seu trabalho?

3.3.2) Indicadores de sofrimento

3.3.2.1) Descreva em quais situações você sente sofrimento ou insatisfação com o trabalho.

3.3.2.2) Descreva em quais situações o trabalho lhe causa esgotamento emocional ou estresse.

3.3.2.3) Descreva em quais situações você sente frustração e indignação.

3.3.2.4) Em sua percepção, existe falta de reconhecimento de seu esforço e de seu desempenho no trabalho? Fale sobre isso.

3.3.2.5) Em sua percepção, existe algum tipo de discriminação com relação a sua atividade?

3.4) Estratégias

3.4.1) Que estratégias você adota para lidar com as situações difíceis que lhe causam sofrimento?

3.5) Danos do Trabalho

3.5.1) Danos físicos

3.5.1.1) Como você considera os danos físicos que o trabalho pode lhe acarretar? Você já foi acometido de algum evento físico ou enfermidade por força do trabalho? Relate.

3.5.2) Danos psicossociais

3.5.2.1) Como você lida com os conflitos nas relações familiares e sociais em virtude do trabalho?

3.5.2.2) Como você lida com sentimentos de vazio, tristeza e solidão?

3.5.2.3) Você alguma vez já teve vontade de desistir de tudo e abandonar a profissão? Fale sobre isso.

Fonte: Adaptado de Souza (2015), a partir de Mendes e Ferreira (2007).

ANEXO A – Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)

1. Gentileza indicar, depois de cada frase, o número que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

1.1	O ritmo de trabalho é excessivo.	1	2	3	4	5
1.2	As tarefas são cumpridas com pressão de prazos.	1	2	3	4	5
1.3	Existe forte cobrança por resultados.	1	2	3	4	5
1.4	As normas para execução das tarefas são rígidas.	1	2	3	4	5
1.5	Existe fiscalização do desempenho.	1	2	3	4	5
1.6	O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.	1	2	3	4	5
1.7	Os resultados esperados estão fora da realidade.	1	2	3	4	5
1.8	Existe divisão entre quem planeja e quem executa.	1	2	3	4	5
1.9	As tarefas são repetitivas.	1	2	3	4	5
1.10	Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho.	1	2	3	4	5
1.11	As tarefas executadas sofrem descontinuidade.	1	2	3	4	5
1.12	As tarefas não estão claramente definidas.	1	2	3	4	5
1.13	A autonomia é inexistente.	1	2	3	4	5
1.14	A distribuição das tarefas é injusta.	1	2	3	4	5
1.15	Os funcionários são excluídos das decisões.	1	2	3	4	5
1.16	Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados.	1	2	3	4	5
1.17	Existem disputas profissionais no local de trabalho.	1	2	3	4	5
1.18	Falta integração no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
1.19	A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	1	2	3	4	5
1.20	Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	1	2	3	4	5
1.21	As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.	1	2	3	4	5
1.22	As condições de trabalho são precárias.	1	2	3	4	5
1.23	O ambiente físico é desconfortável.	1	2	3	4	5
1.24	Existe muito barulho no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5

1.25	O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado.	1	2	3	4	5
1.26	Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas.	1	2	3	4	5
1.27	O posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas.	1	2	3	4	5
1.28	Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	1	2	3	4	5
1.29	O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado.	1	2	3	4	5
1.30	As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas.	1	2	3	4	5
1.31	O material de consumo é insuficiente.	1	2	3	4	5

2. Agora escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das exigências decorrentes do seu contexto de trabalho.

1	2	3	4	5
Nada exigido	Pouco exigido	Mais ou menos exigido	Bastante exigido	Totalmente exigido

2.1	Ter controle das emoções.	1	2	3	4	5
2.2	Ter que lidar com ordens contraditórias.	1	2	3	4	5
2.3	Ter custo emocional.	1	2	3	4	5
2.4	Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros.	1	2	3	4	5
2.5	Disfarçar os sentimentos.	1	2	3	4	5
2.6	Ser obrigado a elogiar as pessoas.	1	2	3	4	5
2.7	Ser obrigado a ter bom humor.	1	2	3	4	5
2.8	Ser obrigado a cuidar da aparência física.	1	2	3	4	5
2.9	Ser bonzinho com os outros.	1	2	3	4	5
2.10	Transgredir valores éticos.	1	2	3	4	5
2.11	Ser submetido a constrangimentos.	1	2	3	4	5
2.12	Ser obrigado a sorrir.	1	2	3	4	5
2.13	Desenvolver macetes.	1	2	3	4	5
2.14	Ter que resolver problemas.	1	2	3	4	5
2.15	Ser obrigado a lidar com imprevistos.	1	2	3	4	5

2.16	Fazer previsão de acontecimentos.	1	2	3	4	5
2.17	Usar a visão de forma contínua.	1	2	3	4	5
2.18	Usar a memória.	1	2	3	4	5
2.19	Ter desafios intelectuais.	1	2	3	4	5
2.20	Fazer esforço mental.	1	2	3	4	5
2.21	Ter concentração mental.	1	2	3	4	5
2.22	Usar a criatividade.	1	2	3	4	5
2.23	Usar a força física.	1	2	3	4	5
2.24	Usar os braços de forma contínua.	1	2	3	4	5
2.25	Ficar em posição curvada.	1	2	3	4	5
2.26	Caminhar.	1	2	3	4	5
2.27	Ser obrigado a ficar em pé.	1	2	3	4	5
2.28	Ter que manusear objetos pesados.	1	2	3	4	5
2.29	Fazer esforço físico.	1	2	3	4	5
2.30	Usar as pernas de forma contínua.	1	2	3	4	5
2.31	Usar as mãos de forma repetida.	1	2	3	4	5
2.32	Subir e descer escadas.	1	2	3	4	5

3. Avaliando o seu trabalho, atualmente, marque a frequência com que você experimenta vivências positivas e negativas em relação aos aspectos discriminados a seguir, tendo por base a escala abaixo.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

3.1	Liberdade com a chefia para negociar minhas demandas.	1	2	3	4	5
3.2	Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas.	1	2	3	4	5
3.3	Solidariedade entre os colegas.	1	2	3	4	5
3.4	Confiança entre os colegas.	1	2	3	4	5
3.5	Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho.	1	2	3	4	5

3.6	Liberdade para usar a minha criatividade.	1	2	3	4	5
3.7	Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as Chefias.	1	2	3	4	5
3.8	Cooperação entre os colegas.	1	2	3	4	5
3.9	Satisfação.	1	2	3	4	5
3.10	Motivação.	1	2	3	4	5
3.11	Orgulho pelo que faço.	1	2	3	4	5
3.12	Bem-estar.	1	2	3	4	5
3.13	Realização profissional.	1	2	3	4	5
3.14	Valorização.	1	2	3	4	5
3.15	Reconhecimento.	1	2	3	4	5
3.16	Identificação com as minhas tarefas.	1	2	3	4	5
3.17	Gratificação pessoal com as minhas atividades.	1	2	3	4	5
3.18	Esgotamento emocional.	1	2	3	4	5
3.19	Estresse.	1	2	3	4	5
3.20	Insatisfação.	1	2	3	4	5
3.21	Sobrecarga.	1	2	3	4	5
3.22	Frustração.	1	2	3	4	5
3.23	Insegurança.	1	2	3	4	5
3.24	Medo.	1	2	3	4	5
3.25	Falta de reconhecimento do meu esforço.	1	2	3	4	5
3.26	Falta de reconhecimento do meu desempenho.	1	2	3	4	5
3.27	Desvalorização.	1	2	3	4	5
3.28	Indignação.	1	2	3	4	5
3.29	Inutilidade.	1	2	3	4	5
3.30	Desqualificação.	1	2	3	4	5
3.31	Injustiça.	1	2	3	4	5
3.32	Discriminação.	1	2	3	4	5

4. Os itens a seguir tratam dos tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que geralmente são causados pela realização do trabalho. Marque o número que melhor corresponde à frequência com que eles estão presentes na sua atividade como motorista, tomando por base a escala abaixo:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

4.1	Dores no corpo.	1	2	3	4	5
4.2	Dores nos braços.	1	2	3	4	5
4.3	Dor de cabeça.	1	2	3	4	5
4.4	Distúrbios respiratórios.	1	2	3	4	5
4.5	Distúrbios digestivos.	1	2	3	4	5
4.6	Dores nas costas.	1	2	3	4	5
4.7	Distúrbios auditivos.	1	2	3	4	5
4.8	Alterações do apetite.	1	2	3	4	5
4.9	Distúrbios na visão.	1	2	3	4	5
4.10	Alterações do sono.	1	2	3	4	5
4.11	Dores nas pernas.	1	2	3	4	5
4.12	Distúrbios circulatórios.	1	2	3	4	5
4.13	Insensibilidade em relação aos colegas.	1	2	3	4	5
4.14	Dificuldades nas relações fora do trabalho.	1	2	3	4	5
4.15	Vontade de ficar sozinho.	1	2	3	4	5
4.16	Conflitos nas relações familiares.	1	2	3	4	5
4.17	Agressividade com os outros.	1	2	3	4	5
4.18	Dificuldade com os amigos.	1	2	3	4	5
4.19	Impaciência com as pessoas em geral.	1	2	3	4	5
4.20	Amargura.	1	2	3	4	5
4.21	Sensação de vazio.	1	2	3	4	5
4.22	Sentimento de desamparo.	1	2	3	4	5
4.23	Mau-humor.	1	2	3	4	5
4.24	Vontade de desistir de tudo.	1	2	3	4	5
4.25	Tristeza.	1	2	3	4	5
4.26	Irritação com tudo.	1	2	3	4	5
4.27	Sensação de abandono.	1	2	3	4	5
4.28	Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas.	1	2	3	4	5
4.29	Solidão.	1	2	3	4	5

Fonte: Mendes; Ferreira (2007).