

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado

**PRAZER OU SOFRIMENTO NO TRABALHO?:
a percepção dos empregados públicos reintegrados ao CEFET-MG**

Michelle Moreira Frade Prata

Belo Horizonte

2013

Michelle Moreira Frade Prata

PRAZER OU SOFRIMENTO NO TRABALHO?:

a percepção dos empregados públicos reintegrados ao CEFET-MG

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. Luiz Carlos Honório

Linha de pesquisa: Relações de poder e Dinâmica das organizações

Área de concentração: Organização e estratégia

Belo Horizonte

2013

FICHA CATALOGRÁFICA

P912p

Prata, Michelle Moreira Frade

Prazer ou sofrimento no trabalho?: a percepção dos empregados públicos reintegrados no CEFET-MG. / Michelle Moreira Frade Prata. – Belo Horizonte: FNH, 2013.
111f.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

Dissertação (mestrado) – Faculdade Novos Horizontes,
Programa de Pós-graduação em Administração

1. Servidores públicos. 2. Prazer. 3. Sofrimento. I.
Honório, Luiz Carlos. II. Faculdade Novos Horizontes,
Programa de Pós-graduação em Administração. IV. Título.

CDD: 371.01

ATA DE DEFESA



Faculdade Novos Horizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **MICHELLE MOREIRA FRADE PRATA**

Matrícula: 770506

LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Luiz Carlos Honório

TÍTULO: **PRAZER OU SOFRIMENTO NO TRABALHO? A percepção dos empregados públicos reintegrados ao Cefet-MG.**

DATA: 11/12/2013

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Luiz Carlos Honório
ORIENTADOR

Faculdade Novos Horizontes

Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia
Faculdade Novos Horizontes

Prof. Dr. Anderson de Souza Sant'Anna
PUC- Minas

DECLARAÇÃO REVISÃO PORTUGUÊS

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado "PRAZER OU SOFRIMENTO NO TRABALHO?: a percepção dos empregados públicos reintegrados ao CEFET-MG", de autoria de Michelle Moreira Frade Prata, sob a orientação do Professor Doutor Luiz Carlos Honório, apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes – Área de Concentração: "Organização e Estratégia".

Dados da revisão:

- Correção gramatical
- Adequação do vocabulário
- Inteligibilidade do texto

Belo Horizonte, 18 de novembro de 2013.


Afonso Celso Gomes
Revisor

Registro LP9602853/DEMEC/MG
Universidade Federal de Minas Gerais

AGRADECIMENTOS

A realização desta dissertação é fruto da ajuda de várias pessoas, que estiveram ao meu lado no decorrer desta jornada.

A Deus, pois tudo em minha vida foi cuidadosamente preparado e conduzido por Ele.

Aos meus pais, em especial à minha mãe, pela alegria e orgulho com que sempre reagiu às minhas conquistas.

Ao meu marido, Leonardo, meu grande amor, que, com muito carinho, paciência e sabedoria, soube me apoiar e permitir que mais essa etapa de minha vida fosse concluída.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Luiz Carlos Honório, pela condução, tolerância e respeito aos meus limites durante minha caminhada neste estudo.

Aos empregados públicos participantes desta pesquisa, pelo precioso tempo dedicado às entrevistas, mais ainda por partilharem comigo parte de suas vidas, histórias e angústias.

Aos colegas de mestrado, pelas discussões acadêmicas e por dividirem comigo as experiências e as dificuldades da jornada.

Aos funcionários da Faculdade Novos Horizontes, pela atenção, profissionalismo e carinho. Em especial, à Beatriz e à Wânia.

Ao CEFET-MG, pela oportunidade e pelo incentivo à qualificação acadêmica. Em especial ao Diretor-Geral, Prof. Márcio Silva Basílio.

A todas as demais pessoas que contribuíram, de maneira direta ou indireta, para que este sonho se realizasse.

*É melhor tentar e falhar do que se ocupar em ver a vida passar.
É melhor tentar, ainda que em vão, do que nada fazer.
Eu prefiro caminhar na chuva a, em dias tristes, esconder-me em casa.
Prefiro ser feliz, embora louco, a viver em conformidade.*

Martin Luther King Jr.

RESUMO

Procurou-se nesta pesquisa analisar o prazer e o sofrimento experimentados pelos empregados públicos reintegrados ao corpo de servidores do CEFET-MG, localizado na cidade de Belo Horizonte, com base na abordagem de Mendes e Ferreira (2007). A instituição utilizada como objeto de estudo é o CEFET-MG, Centro Federal de Educação Tecnológica, que está no mercado há mais de cem anos. Para a coleta dos dados, foi feita uma pesquisa qualitativa com 10 dos 52 empregados públicos reintegrados à instituição estudada, aplicando-se a eles um roteiro de entrevista semiestruturado, sendo seus discursos gravados e, logo em seguida, transcritos, a fim de realizar a análise de conteúdo. A análise demonstrou que das cinco categorias estudadas emergiram subcategorias. A categoria referente ao contexto do trabalho subdivide-se em organização do trabalho, que gerou as seguintes subcategorias: falta de informação a respeito das atividades; ambiente agradável de trabalho; ritmo normal desse trabalho; e inexistência de fiscalização e de cobrança por resultados. Subdivide-se também em condições de trabalho, que gerou as subcategorias: ambiente físico adequado de trabalho; segurança física no trabalho; e instrumentos e equipamentos adequados utilizados no trabalho. Por fim, subdivide-se em relações socioprofissionais, que deu origem às subcategorias: tratamento dispensado pela instituição; integração e cooperação entre colegas; disputa normal entre profissionais; e sentimento de constrangimento no trabalho. A categoria referente aos custos do trabalho subdivide-se em custo físico, que deu origem à subcategoria esforço físico considerável necessário à realização das tarefas. Subdivide-se também em custo cognitivo, que gerou a subcategoria desafios intelectuais impostos pelo trabalho. Subdivide-se, por fim, em custo afetivo, que culminou nas seguintes subcategorias: reintegração positiva ao trabalho; impacto negativo do trabalho em alguns aspectos da vida; e disfarce dos sentimentos no local de trabalho. A categoria que faz referência ao sentido do trabalho subdivide-se em vivências de prazer no trabalho, que deu origem às subcategorias: gratificação profissional na realização de atividades; identificação positiva com o trabalho; satisfação e motivação em relação ao trabalho; sentimento de orgulho em relação ao trabalho; sentimento de reconhecimento e valorização em relação ao trabalho; e liberdade para expressar opiniões no trabalho. Subdivide-se também em vivências de sofrimento, que gerou as seguintes subcategorias: sobrecarga emocional; sobrecarga de trabalho e acúmulo de tarefas; mudança da cidade de origem em detrimento da reintegração; comunicação deficiente entre os setores; e sentimento de injustiça no trabalho. A categoria estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho deu origem à subcategoria relaxamento, desabafo, religião, leitura de livros de autoajuda, autocontrole e diálogo. Já a categoria danos do trabalho subdivide-se em danos físicos e danos psicossociais. A primeira culminou nas subcategorias ausência de danos físicos e ausência de lesões. A segunda deu origem às subcategorias conflitos nas relações familiares ou sociais; vontade de abandonar tudo; e impossibilidade de escolha da reintegração.

Palavras-chaves: Empregados públicos reintegrados. Prazer no trabalho. Sofrimento no trabalho.

ABSTRACT

This study sought to analyze pleasure and suffering experienced by public employees reinstated to the body of servers CEFET - MG, located in the city of Belo Horizonte, based on the approach of Mendes and Ferreira (2007). The institution used as the object of study is the CEFET- MG, Federal Center of Technological Education, which is on the market for over one hundred years. For data collection, we performed a qualitative study of 10 of 52 public employees reinstated the institution studied, applying them a semistructured interview guide, and his recorded speeches, and then immediately transcribed in order to perform content analysis. The analysis showed that the five categories studied subcategories emerged. The category for the context of the work is divided into work organization, which generated the following subcategories: lack of information about the activities, pleasant working environment, normal pace of this work, and lack of supervision and accountability for results. Subdivide is also in working condition, that generated the subcategories: physical environment suitable work; physical safety at work, and appropriate instruments and equipment used at work. Finally, subdivided into socioprofessional relationships, which gave rise to the subcategories: treatment of the institution; integration and cooperation among colleagues; ordinary dispute between professionals, and feeling of embarrassment at work. A category relating to labor costs divided into physical cost, giving rise to the subcategory considerable physical effort required to perform the tasks. Subdivided also cognitive cost that generated the subcategory intellectual challenges posed by work. Subdivided finally in cost affective, culminating in the following subcategories: positive work reintegration; adverse impact of work in some aspects of life, and disguise of feelings in the workplace. The category refers to the meaning of work is divided into experiences of pleasure in work, which gave rise to the subcategories: professional gratification in performing activities; positive identification with work, satisfaction and motivation towards work; sense of pride in relation to work; feeling of recognition and appreciation for the work, and freedom to express opinions at work. Subdivided also experiences of suffering, which generated the following subcategories: emotional overload, work overload and accumulation of tasks, change the city of origin at the expense of reintegration; poor communication between sectors, and sense of injustice at work. The category strategies for dealing with pain at work gave rise to the subcategory relaxation, relief, religion, reading self-help books, self-control and dialogue. The category damage the work is divided into physical damage and psychosocial damage. The first culminated in the subcategories no physical damage and no injuries. The second gave rise to sub- conflicts in family relationships or social; willingness to abandon everything, and lack of choice of reintegration.

Keywords: Public employees reinstated. Pleasure in the job. Suffering at work.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfil dos empregados públicos entrevistados.....	48
Quadro 2 - Categorias e subcategorias do conteúdo das entrevistas	49

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEFET-MG – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

CEI – Comissão Especial Interministerial

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CVRD – Companhia Vale do Rio Doce

DNPM – Departamento Nacional de Produção Mineral

DOU – Diário Oficial da União

EnANPAD – Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FNH – Faculdade Novos Horizontes

HRR – Hospital Regional Irmã Elza Giovanella

IES – Instituição de Ensino Superior

ITRA – Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento

MEC – Ministério da Educação e Cultura

MP – Medida Provisória

RJU – Regime Jurídico Único

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	Objetivos da pesquisa.....	12
1.1.1	Objetivo geral.....	12
1.1.2	Objetivos específicos.....	12
1.2	Justificativa.....	12
2	AMBIÊNCIA DO ESTUDO	14
2.1	O CEFET-MG e o processo de reintegração de empregados públicos .	14
3	REFERENCIAL TEÓRICO	20
3.1	O trabalho e sua centralidade na vida do indivíduo.....	20
3.2	Psicodinâmica do Trabalho.....	23
3.3	Prazer e sofrimento no trabalho.....	25
3.3.1	O prazer no trabalho.....	25
3.3.2	O sofrimento no trabalho.....	29
3.4	Estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho.....	32
3.5	O ITRA e sua aplicação em estudos na realidade brasileira	35
4	METODOLOGIA.....	41
4.1	Tipo, abordagem e método de pesquisa	41
4.2	Unidade de análise e sujeitos da pesquisa	42
4.3	Coleta dos dados.....	43
4.4	Tratamento dos dados	44
5	DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	47
5.1	Caracterização da instituição pesquisada e do perfil dos pesquisados.....	47
5.2	Análise qualitativa: categorias e subcategorias.....	48
5.2.1	Contexto de trabalho.....	50
5.2.1.1	Organização do trabalho.....	50
5.2.1.2	Condições do trabalho.....	54
5.2.1.3	Relações socioprofissionais	57
5.2.2	Custos do trabalho	61
5.2.2.1	Custo físico	61
5.2.2.2	Custo cognitivo.....	62
5.2.2.3	Custo afetivo	63
5.2.3	Sentido do trabalho	66
5.2.3.1	Vivências de prazer	66
5.2.3.2	Vivências de sofrimento	71
5.2.4	Estratégias para lidar com o sofrimento	75
5.2.5	Danos do trabalho	76
5.2.5.1	Danos físicos	76
5.2.5.2	Danos psicossociais	77
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	811

REFERÊNCIAS.....	866
APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista.....	99
ANEXO A - Inventário sobre Trabalho e Riscos de Doecimento (ITRA).....	1033

1 INTRODUÇÃO

O trabalho assume atualmente uma função essencial à formação da identidade dos sujeitos, na medida em que desempenha uma ligação direta nas diversas maneiras de eles se conectarem socialmente. Pode ser entendido como elemento de formação de redes sociais e de trocas afetivas e econômicas, instâncias fundamentais à vida das pessoas. Permite a construção de um paralelo entre o mundo interno e o mundo externo do trabalhador (HELOANI; LANCMAN, 2004). Pode representar para esses sujeitos uma fonte tanto de prazer como de sofrimento, vivências que envolvem uma contradição, mas que não são excludentes (MENDES, 1995; MENDES; MORRONE, 2003). O universo do trabalho é gerador de sofrimento e de adoecimento, pois contesta os sujeitos com disputas externas. De outro lado, é também uma oportunidade única de progresso e de evolução psicossocial para o adulto, constituindo-se em fonte de prazer (HELOANI; LANCMAN, 2004).

A Psicodinâmica do Trabalho ganha destaque nesse contexto, pois é uma disciplina que se sustenta na caracterização e no entendimento das relações entre trabalho e saúde mental. É, também, uma disciplina teórica, que associa os resultados encontrados na investigação clínica com a teoria do sujeito, abrangendo a psicanálise e a teoria social (DEJOURS, 2004). Seu foco recai sobre a significação da díade prazer-sofrimento e a análise das estratégias individuais ou coletivas utilizadas pelos trabalhadores para obterem saúde ocupacional (DEJOURS, 1993; FERREIRA; MENDES, 2003; MERLO, 2006).

Obter prazer é um dos propósitos do trabalho, sendo experimentado pelo indivíduo quando compreende que o trabalho que desenvolve é relevante e notável para a organização e a sociedade (HERNANDES; MACEDO, 2008), quando percebe que é apreciado e aceito pelo que realiza e quando o trabalho deixa sua marca pessoal, não considerando o trabalhador como simples objeto (FERREIRA; MENDES, 2001).

Para que o trabalhador vivencie prazer no trabalho, é preciso que as exigências da atividade harmonizem-se com suas necessidades e que ele possa manifestar sua subjetividade, por meio da participação na impressão do ritmo de trabalho e na

transformação da organização e de sua vontade (DEJOURS, 1998). O ato de trabalhar não é só desenvolver funções produtivas, mas também desenvolver no indivíduo a convivência e a subjetividade (MEDEIROS *et al.*, 2006).

De outro lado, há o sofrimento, o qual é gerado no trabalho pela falta de reconhecimento (DEJOURS, 2001) e quando a relação do sujeito com a organização do trabalho é bloqueada, ocasionando nele sentimentos de desgosto, tensão, aflição, agressividade, cansaço (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994) e dúvida (BOUYER, 2010). Esse sofrimento no trabalho gera também retração e silêncio, já que não há lugar para que ele exponha o que sente. Da mesma maneira, não há lugar para a escuta (SENNET, 2003; NARDI, 2006). Gera, além disso, paralisação, descondicionando qualquer ação de questionamento da organização do trabalho (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010).

Percebe-se, então, que desequilíbrios na relação entre prazer e sofrimento podem propiciar riscos de adoecimento no trabalho, os quais podem ser avaliados sob quatro dimensões: contexto do trabalho, que abrange a organização, as relações socioprofissionais e as condições de trabalho; exigências do trabalho, que abrangem os custos físico, cognitivo e afetivo do trabalho; sentido do trabalho, que reporta às vivências de prazer e sofrimento no trabalho; e efeitos do trabalho para a saúde, em termos de danos físicos e psicossociais (MENDES; FERREIRA, 2007).

Interessa a esta dissertação investigar o prazer e sofrimento do grupo dos empregados públicos advindos da Companhia Vale do Rio Doce S.A. (CVRD), demitidos por volta de 1990, pertencentes ao regime celetista, ou seja, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reintegrados ao Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), a partir do ano de 2011, órgão que rege seus servidores por meio do Regime Jurídico Único (RJU).

Este grupo despertou interesse em particular, pois aguardou por volta de vinte anos para ser reintegrado ao serviço público, sendo que foram demitidos por volta de 1990 e começaram a ser reintegrados, efetivamente, a partir de 2009. Outro ponto a ser considerado é o fato de muitos destes empregados públicos reintegrados já

passarem dos quarenta anos e de não possuírem a mesma vitalidade de antes para se dedicarem ao trabalho, que, por sinal, é bem diferente daquela que exerciam no passado, visto que a empresa à qual pertenciam era do ramo da mineração e hoje estão atuando em atividades administrativas do CEFET-MG.

É importante destacar que, em termos de integração de novos empregados, reconhece-se que, de um lado, trata-se de uma situação que pode proporcionar insegurança e instabilidade ao profissional e, de outro lado, pode despertar o desejo de expressar competência a serviço da empresa e da nova chefia (ZAKIR, 1999). Já em termos da organização, pode-se dizer que se ela não se preocupa em fazer dessa integração sua prática cotidiana, fica mais vulnerável às influências de atitudes e ideias dos empregados mais antigos (ARAÚJO; CARIOCA; MACHADO, 2012).

De acordo com Lacombe (2005), a integração tem por objetivo esclarecer ao novo empregado os propósitos, as políticas, os auxílios, as normas, a cultura, os horários de trabalho da empresa e as outras informações a respeito de seu funcionamento e regras. Para tanto, faz-se necessário conhecer a cultura da empresa, pois ela é importante para o entendimento das estruturas organizativas na medida em que é a partir dela que se estabelecem as influências às atitudes dos sujeitos na instituição. Assim, ela é relevante para assegurar um processo eficiente de socialização (ARAÚJO; CARIOCA; MACHADO, 2012), o qual está em constante desenvolvimento. O sujeito, no decorrer de sua existência, instrui-se, identifica hábitos e princípios característicos que o auxiliam na construção de sua personalidade e na integração de seu grupo, fazendo dele um ser sociável (LEVY JR., 1973).

Diante desse contexto, formula-se o seguinte problema de pesquisa: Como se configuram as vivências de prazer e sofrimento dos empregados públicos reintegrados ao trabalho?

1.1 Objetivos da pesquisa

Para responder ao problema de pesquisa, foram estabelecidos um objetivo geral e cinco objetivos específicos.

1.1.1 Objetivo geral

Analisar o prazer e o sofrimento experimentados pelos empregados públicos reintegrados ao corpo de servidores do CEFET-MG, localizado na cidade de Belo Horizonte, com base na abordagem de Mendes e Ferreira (2007).

1.1.2 Objetivos específicos

- a) Descrever e analisar o contexto de trabalho em que atuam os empregados públicos reintegrados, perpassando pela organização do trabalho, pelas condições do trabalho e pelas relações socioprofissionais;
- b) Descrever e analisar os custos sofridos por esses empregados públicos reintegrados, em seus aspectos afetivos, físicos e cognitivos;
- c) Descrever e analisar como as vivências de prazer e sofrimento afetam os pesquisados;
- d) Descrever as estratégias de defesa utilizadas por eles para lidar com o sofrimento no trabalho,
- e) Identificar os danos físicos e psicossociais causados aos empregados públicos em questão.

1.2 Justificativa

Dois pontos de vista justificam o desenvolvimento desta dissertação: o acadêmico e o organizacional.

A pesquisa aqui proposta justifica-se, academicamente, por ampliar os estudos até então realizados sobre o tema na realidade brasileira, principalmente pelo fato de a temática se constituir em relevante campo de discussão de pesquisas no âmbito da

Administração, nos eventos da EnANPAD (Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração), como pode ser visto nos estudos de Mendes *et al.* (2006); Moreira, Pinheiro e Oliveira (2008); Silva e Garcia (2009); Santos e Grisci (2010); Vilela, Garcia e Vieira (2011), Máximo, Cançado e Jeunon (2012) e Barros e Honório (2013). Em segundo lugar, pelo fato de tratar a abordagem de Mendes e Ferreira (2007) de forma qualitativa, ou seja, adaptar o Inventário sobre o Trabalho e os Riscos de Adoecimento (ITRA), um instrumento quantitativo, em um roteiro de entrevista.

A pesquisa também se justifica em termos organizacionais, pois para o CEFET-MG o fato de analisar a percepção dos empregados públicos em relação ao prazer e ao sofrimento no trabalho favorecerá o aporte de informações sobre a situação dos profissionais pesquisados, na medida em que pode revelar as condições de trabalho em que se encontram. Com base nos resultados obtidos, os gestores terão a possibilidade de intervir, sobretudo, ao adotarem novas políticas de gestão de pessoas que realmente favoreçam o prazer destes profissionais e minimizem seu sofrimento, podendo, também, estender estas políticas aos demais profissionais, contribuindo para a melhoria no ambiente profissional. De maneira geral, os responsáveis pela reintegração de todos os empregados públicos no País terão condições como adotar políticas públicas que melhorem as condições de trabalho de todos eles.

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos, incluindo esta Introdução, em que se apresentam a contextualização do tema, o problema de pesquisa, os objetivos e a justificativa. No segundo capítulo, descreve-se o ambiente no qual foi realizado o estudo. No terceiro capítulo, desenvolve-se o referencial teórico. No quarto capítulo, especifica-se o percurso metodológico empreendido nesta dissertação. No quinto capítulo, focaliza-se a análise e discussão dos resultados obtidos na pesquisa. No sexto capítulo, são feitas as considerações finais. Seguem-se as referências utilizadas, o roteiro aplicado na coleta dos dados da pesquisa e o ITRA.

2 AMBIÊNCIA DO ESTUDO

Neste capítulo, descreve-se o contexto em que se inserem os empregados públicos pesquisados.

2.1 O CEFET-MG e o processo de reintegração de empregados públicos

O CEFET-MG foi criado, inicialmente, como Escola de Aprendizes Artífices de Minas Gerais, pelo Decreto 7.566, de 23 de setembro de 1909 (BRASIL, 1909), no mandato do presidente da república Nilo Peçanha, e instalado na cidade de Belo Horizonte, Capital do estado de Minas Gerais. A instituição deu início a suas atividades no dia 8 de setembro de 1910 e apresentou ao longo de sua trajetória diferentes denominações e funções sociais¹ (CEFET-MG, 2013).

Em 1941, pela Lei 378, de 13 de janeiro de 1937, transformou-se em Liceu Industrial de Minas Gerais (BRASIL, 1937). No ano seguinte, pelo Decreto 4.073, de 30 de janeiro de 1942, transformou-se em Escola Industrial de Belo Horizonte (BRASIL, 1947a). No mesmo ano, pelo Decreto 4.127, de 25 de fevereiro de 1942 passou a denominar-se “Escola Técnica de Belo Horizonte” (BRASIL, 1942b). A partir da Lei 3.552, de 16 de fevereiro de 1959 (BRASIL, 1959), que estabeleceu a nova organização escolar e administrativa dos estabelecimentos de ensino industrial, do Ministério da Educação e Cultura (MEC), alterada pelo Decreto 796, de 27 de agosto de 1969 (BRASIL, 1969b), passou a ser denominada “Escola Técnica Federal de Minas Gerais”² (CEFET-MG, 2013).

Em 1969, a escola foi autorizada a organizar e ministrar cursos de curta duração de Engenharia de Operação, com base no Decreto 547, de 18 de abril de 1969 (BRASIL, 1969a). Em 1971, promoveu Cursos de Formação de Tecnólogos. No ano seguinte, iniciaram-se os Cursos Superiores de Engenharia de Operação Elétrica e Mecânica³ (CEFET-MG, 2013).

¹ <http://www.100anos.cefetmg.br/site/100anos/linha-tempo.htm>.

² Idem.

³ Idem.

A instituição foi assumindo em sua trajetória a oferta de novos cursos, desde o ensino primário, passando à formação do auxiliar técnico e do técnico de nível médio, até o nível superior⁴ (CEFET-MG, 2013).

Em 1978, a Escola Técnica Federal de Minas Gerais foi transformada no Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, atuando como Instituição Federal de Ensino Superior Pública, tendo os seguintes objetivos: realizar pesquisas na área técnica industrial; e oferecer cursos técnicos industriais, de graduação e pós-graduação, visando à formação de profissionais em Engenharia Industrial, de tecnólogos, de licenciatura plena para as disciplinas especializadas do segundo grau e dos cursos de tecnólogos, além de cursos de extensão, aperfeiçoamento e especialização na área técnica industrial⁵ (CEFET-MG, 2013).

O CEFET-MG, com sede em Belo Horizonte, possui três *campi* na Capital (I, II, VI), além de outros oito situados nos municípios de Leopoldina (III), Araxá (IV), Divinópolis (V), Timóteo (VII), Varginha (VIII), Nepomuceno (IX), Curvelo (X) e Contagem (XI), em Minas Gerais⁶ (CEFET-MG, 2013).

A instituição oferece 17 cursos nos segmentos da educação profissional técnica de nível médio, 14 no ensino de graduação, 12 na pós-graduação *lato sensu* e 7 na pós-graduação *stricto sensu*, no nível mestrado⁷ (CEFET-MG, 2013).

No dia 8 de setembro de 2010, a instituição completou cem anos, desenvolvendo e ampliando o número de funcionários e de alunos formados ao longo desses anos. Dados obtidos dos setores de Registro Escolar e da Superintendência de Administração de Pessoal revelam que apenas no Campus I existem hoje 2.677 alunos matriculados, 425 professores e 316 técnicos-administrativos⁸ (CEFET-MG, 2013).

⁴ <http://www.100anos.cefetmg.br/site/100anos/linha-tempo.htm>.

⁵ Idem.

⁶ Idem.

⁷ Idem.

⁸ Idem.

Para fazer parte de seu quadro de pessoal administrativo, o CEFET-MG recebeu, em 2011, 52 empregados públicos, ora denominados “anistiados” (reintegrados), advindos da extinta CVRD, demitidos entre 16 de março de 1990 e 30 de setembro de 1992, durante o governo Fernando Collor de Mello (BRASIL, 2012). A anistia surgiu com o sentido de perdão e era aplicada quando havia uma culpa recíproca ou, ainda, quando se verificava que a aplicação da punição fora efetuada sem a observância correta dos procedimentos formais. Ou seja, revelava-se como um meio de o Estado reconhecer que seus agentes utilizaram conduta negligente ou imprudente, que culminou em prejuízo para o anistiado (PALMEIRA SOBRINHO, 2003).

A história desses empregados públicos teve início no final da década de 1980, quando o presidente da República Fernando Collor de Mello, com o apoio de parte da imprensa, atacou os servidores públicos e, ainda, procurou colocar a população contra eles (NUNES; LINS, 2009). Esse acontecimento desgastou a imagem do servidor perante a sociedade e, em consequência, denegriu toda a categoria profissional (MATOS, 1994). Nesse período, ocorreu o maior número de aposentadorias precoces da história, reforçadas pelas mudanças realizadas pelo Governo Fernando Henrique Cardoso (NUNES; LINS, 2009). Durante os governos Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso, o neoliberalismo se manifestou relevantemente para efetuar a reformulação do relacionamento dos servidores públicos com o Estado (REIS, 2008).

Segundo Lancman *et al.* (2007), os servidores estão expostos, além do que já foi dito, a formas de instabilidade e de precarização de seu trabalho, a partir da privatização das empresas públicas, devido a demissões, terceirização de setores dentro das empresas, degeneração das condições de trabalho e da imagem deles e responsabilização deles pelas deficiências dos serviços e por possíveis crises das instituições públicas. Foi o que aconteceu com aproximadamente 100 mil servidores públicos civis e empregados da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e com os empregados de empresas públicas e de sociedades de economia mista sob controle da União, os quais foram demitidos no período anteriormente citado (BRASIL, 2012). Inesperadamente, muitos trabalhadores

perderam seus empregos e acabaram se mudando para cidades do interior, outras capitais e, até mesmo, outros países, em busca de meios para sustentar suas famílias (SILVA, J., 2005).

No governo do presidente Itamar Franco, foi promulgada a Lei 8.878, de 1994, reduzida à Medida Provisória nº 473, de 1994, que oferecia aos demitidos a oportunidade de retornarem a seu trabalho (BRASIL, 1994). Todavia, a lei estipulava um prazo curto para que os interessados apresentassem o requerimento, o qual deveria ser analisado pela Administração, ficando, ainda, limitado à divulgação no *Diário Oficial da União* (DOU). A insuficiente divulgação da MP 473 produziu o desconhecimento pela maioria dos empregados públicos sobre a possibilidade de retorno. Esse processo de retorno ficou parado durante os oito anos em que Fernando Henrique Cardoso governou o País (BRASIL, 2012; MENEZES, 2012).

Desde 1994, estabeleceram-se comissões e subcomissões para apreciar os requerimentos interpostos por esses empregados públicos. Na maioria dos casos, os pedidos de anistia foram deferidos, atribuindo-se a eles clara motivação política. Ainda assim, novas comissões foram criadas para revisar as anistias já concedidas, tendo havido supressão de algumas delas, visto que o reingresso era concretizado a critério da Administração (BRASIL, 2012).

Apenas no governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2004, foram publicados os Decretos 5.115 e 5.215, que instauraram nova comissão para analisar as anistias, denominada “Comissão Especial Interministerial” (CEI), que teria a função de reavaliar os processos de anistia interpostos em 1994 (BRASIL, 2004a, 2004b). Os referidos decretos estabeleceram, novamente, prazos curtos e foram, mais uma vez, divulgados em meios não acessíveis aos interessados (BRASIL, 2012).

Em 2008, ainda neste governo, publicou-se o Decreto 6.657, de 2008, que fixava a remuneração dos empregados públicos, disponibilizando, então, a tabela remuneratória da categoria e permitindo o retorno deles ao trabalho, efetivamente, em 2009, sendo, assim, alocados em muitos órgãos federais (BRASIL, 2008). Do

total de demitidos, apenas aproximadamente 20 mil retornaram com base na Lei 8.878, de 1994. Destes, há um indicativo de que somente cinco mil retornaram à Administração direta, autárquica e fundacional (MENEZES, 2012).

Apenas em 2010 foi que o ministro de Estado de Minas e Energia estabeleceu, por meio da Portaria 981, o retorno específico dos empregados da CVRD, antiga empresa de economia mista, fundada em 1942, atuante no ramo da mineração, ao Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM) (BRASIL, 2010). Juntos, a CEI e o DNPM procuraram alocar esses trabalhadores em órgãos diversos, não levando em consideração a opinião deles a respeito do órgão que os receberia e muito menos de sua localização. Dentre eles, 52 passaram a integrar o corpo de servidores do CEFET-MG, em Belo Horizonte, compreendendo auxiliares de enfermagem, técnicos em manutenção, porteiros e motoristas, sendo que eles são celetistas e são remunerados pelo órgão que os cedeu, no caso, o DNPM (TEIXEIRA, 2011).

Vale salientar que passou a haver uma diferenciação entre os servidores que já se encontravam no CEFET-MG e os empregados públicos reintegrados. Os primeiros são denominados “servidores públicos”, ou seja, aqueles que realizam serviços ao Estado e aos órgãos da Administração Indireta, estatutários e por isso pertencentes ao RJU, titulares de cargos públicos, por meio de concurso público. Já os segundos são denominados “empregados públicos”, sendo, assim, titulares de emprego público, também por meio de concurso público, mas regidos pelo regime da CLT (DI PIETRO, 2003).

O regime estatutário ao qual estão subordinados os servidores públicos possui algumas especificações, por exemplo, nomeação por meio de ato unilateral em uma situação jurídica já estabelecida e estabilidade ao servidor, embora este não adquira o benefício do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) (BENETTI; ARAÚJO, 2008).

Já o regime celetista é subordinado ao Direito do Trabalho, com base na CLT, a qual garante, dentre outros benefícios, o direito do empregado ao FGTS, mas não o

respalda com a estabilidade no emprego. Assim, os empregados públicos estão disciplinados às condutas da administração pública e à estrutura trabalhista aplicada aos empregados comuns (BENETTI; ARAÚJO, 2008).

Há autores, como Dallari (1992), que defendem que empregados públicos também exercem funções específicas de Estado, e por isso não deveriam ser submetidos ao regime celetista, e sim ao estatutário. Moreira Neto (1991) entende que a vinculação ao regime estatutário seria mais adequada a esses empregados. Mas quanto a isso, ainda não há nenhuma definição. Assim, os servidores do CEFET-MG vão convivendo com os empregados públicos reintegrados, partilhando do mesmo local de trabalho e das mesmas atividades laborais, mas pertencendo a regimes trabalhistas distintos, com direitos e deveres diferentes também.

É neste contexto que os empregados públicos reintegrados ao CEFET-MG foram pesquisados no que se refere ao contexto de trabalho, às exigências relativas aos custos físicos, cognitivos e afetivos para o desempenho de suas tarefas, às vivências de prazer e sofrimento presentes no cotidiano de trabalho, às estratégias para lidar com o sofrimento nesse trabalho e aos efeitos do trabalho para a saúde em termos de danos físicos e psicossociais.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico desta dissertação discorre sobre os seguintes aspectos: o trabalho e sua centralidade na vida do indivíduo; a Psicodinâmica do Trabalho; o prazer e o sofrimento no trabalho; as estratégias para lidar com esse sofrimento; e o ITRA e sua aplicação em estudos na realidade brasileira.

3.1 O trabalho e sua centralidade na vida do indivíduo

As transformações que ocorreram na contemporaneidade, tais como globalização dos mercados, aumento da competitividade entre países ou empresas, reestruturação produtiva, inovações tecnológicas e flexibilização das relações de trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007), demonstram que o trabalho assume um aspecto central na estrutura social e na formulação material e psicológica dos indivíduos (NARDI, 2006). Ele representa um dos mais importantes valores no mundo contemporâneo (ARAUJO; SACHUK, 2007), desempenhando grande influência sobre a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores (HACKMAN; SUTTLE, 1977; BAGGIO; LIMA; KOVALESKI, 2006) e permitindo sua realização por meio da oportunidade de vencer desafios ou de perseguir ideais (MORIN, 2001).

A satisfação no trabalho é considerada um acontecimento complexo e difícil de ser diagnosticada, devido ao fato de as atitudes do ser humano serem resultado de suas necessidades, que, algumas vezes, são desconhecidas pelo próprio indivíduo. Por essa situação, podem alterar de indivíduo para indivíduo, de contexto para contexto e, de tempo em tempo, para o mesmo sujeito, além de estar sujeita às interferências de forças internas e externas do ambiente de trabalho. Ademais, criar um ambiente de trabalho satisfatório é um grande desafio para os gestores das organizações nas quais estão inseridos esses sujeitos (BAGGIO; LIMA; KOVALESKI, 2006). Santos *et al.* (2010) corroboram essa ideia ao afirmarem que é importante que as empresas manifestem cuidado em relação ao indivíduo e a suas relações de trabalho na organização, para que os empregados vivenciem a satisfação e o prazer de estarem naquele ambiente e, dessa forma, sintam-se mais envolvidos e ligados a todos os objetivos e metas da empresa.

Já a motivação no trabalho pode estar associada a um ambiente adequado, conforme afirmam Machado (2001) e Neuenfeldt, Novo e Santos (2012), quando pontuam que o ambiente de trabalho deve propiciar conforto, bem-estar e boas condições aos trabalhadores que desenvolvem suas atividades, com o objetivo de preservar sua saúde, em sua integralidade, e gerar prazer de estar e de atuar naquele ambiente.

Oliveira (2002) explica que é importante ter um ambiente de trabalho adequado, pois o sujeito passa grande parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da totalidade de suas forças físicas e mentais, e que essa adequação pode interferir em suas relações no trabalho, em seu estilo de vida e em suas condições de saúde. Além disso, está associada a um ambiente físico de trabalho seguro, no qual se garante a proteção da integridade e capacidade de trabalho do empregado, que se sentirá motivado e em condições seguras e agradáveis de trabalho, para que possa colaborar para a boa evolução e produção da organização e contentamento dos clientes (EGGERS; GOEBEL, 2007).

Outro fator de motivação para o trabalhador consiste na disposição da empresa de estabelecer condições favoráveis para aumentar o desempenho e a satisfação de seu funcionário, mediante o provimento dos equipamentos e do material necessários à realização de suas tarefas (TAMAYO; PASCHOAL, 2003), o que, na concepção de Dejours (1987), atribui sentido ao trabalho e, por consequência, faz com que o indivíduo vivencie o prazer, na medida em que passa a dispor das condições necessárias ao desempenho apropriado de suas atividades.

A produtividade é o resultado obtido por meio da habilidade para realizar uma tarefa, em que o indivíduo se esforça para alcançar resultados. Sua avaliação ajuda a identificar as causas do desempenho deficiente e/ou insatisfatório, permitindo sua correção. Além disso, delimita o grau de contribuição de cada sujeito, obtém fundamentos para a elaboração de planos de ação para produtividades insatisfatórias e estabelece autodesenvolvimento e autoconhecimento dos funcionários (RACHEL; SALOMÃO, 2012). Assim, percebe-se que uma organização não pode ter um modo qualquer de avaliação da produtividade. Esta deve

estabelecer a maneira de avaliar com precisão a produtividade do cargo de um indivíduo. Para que isso aconteça, é preciso fazer a avaliação relacionada ao cargo, o que significa que o sistema avalia comportamentos críticos que constituem sucesso no cargo que o indivíduo ocupa (WERTHER JR.; DAVIS, 1983).

Bastos, Pinho e Costa (1995) argumentam que o ato de trabalhar está associado a sacrifício, a um grande esforço de carga e de fardo, a uma atividade que conduz quem o realiza ao esgotamento. O trabalho pode ser entendido, ainda, segundo os autores, como sinônimo de luta, de lida. Dal Ben *et al.* (2004) consideram o ato de trabalhar fundamental para as pessoas, mesmo que realizado de forma parcelada e especializada, pois trata-se da sobrevivência e da inclusão social do indivíduo. Assim, observa-se que o trabalho não é só um modo de ganhar a vida, de sobrevivência; é, também, uma forma de inserção social.

As definições de trabalho, contudo, não podem limitar-se a sua descrição como atividade individual, na medida em que envolve também uma relação social, um conjunto complexo de relações entre o sujeito e aqueles com e para quem ele trabalha, a fim de coordenar as inteligências singulares. Ou seja, pressupõe a invenção e a apropriação do saber-fazer coletivo (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). Sua importância se associa a inúmeras pesquisas realizadas sobre seu significado (GRUPO MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM, 1987; MAZZILI; PAIXÃO, 2002; MORIN, 2001; D'ACRI, 2003; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2003) e demonstra que o processo de atribuição de significado ao trabalho é complexo, envolvendo a interferência de inúmeras variáveis, como: centralidade que ele ocupa, objetivos valorizados no trabalho, resultados esperados, relações entre trabalho e lazer, relações entre trabalho e família, tempo, socialização e valores pessoais.

O fato é que o trabalho, assim como seu fruto, ajuda o sujeito a descobrir e a formar sua identidade (MORIN, 2001). Porém, é uma fonte inexaurível de contradições, pois pode dar origem a processos de alienação e ter consequências para a saúde mental do indivíduo (MERLO, 2002). De outro lado, pode ser um valioso instrumento de emancipação, bem como conduzir esse indivíduo ao aprendizado do que seja a solidariedade e a democracia (DEJOURS, 2001).

Mendes (1995) relata que o trabalho faz parte do mundo externo ao sujeito, do seu próprio corpo e das suas relações sociais, representando, assim, fonte de prazer e de sofrimento, começando das condições externas que satisfaçam ou não a seus desejos inconscientes. Dessa forma, o trabalho passa a ser lugar não só do prazer e não só do sofrimento, mas procedente da dinâmica interna das situações e da organização do trabalho, por meio da cultura existente nela e da forma como ela integra esses trabalhadores. Ou seja, é produto das relações subjetivas, das condutas e ações dos trabalhadores, permitidas pela organização do trabalho (ZAKIR, 1999).

O trabalho torna-se fonte de prazer quando o indivíduo tem nele a possibilidade de desenvolver sua autonomia, quando seus objetivos estão claros e são valorizados, quando tem a chance de testar suas capacidades (MORIN, 2001), quando cresce e se desenvolve psicossocialmente (BOTTEGA; MERLO, 2010).

O trabalho torna-se fonte de sofrimento quando falha na sua função de operador do simbólico para o indivíduo (BOUYER, 2010), quando há confronto entre a subjetividade do trabalhador e as restrições das condições socioculturais e ambientais (MENDES; MORRONE, 2002) e torna-se fonte de alienação quando falha na relação do sujeito com o produto do seu trabalho e na relação dele com o processo produtivo (D'ACRI, 2003).

Embora o trabalho seja discutido sob os pontos de vista do prazer e do sofrimento, há consenso quanto a sua centralidade na vida do indivíduo. Essa centralidade é tão expressiva à vida do homem que, segundo Thiry-Cherques (2004), proporciona a ele a segurança de se sentir parte das formações sociais e seu desaparecimento rompe um laço vital da sua própria existência. Esse tipo de interação faz parte da corrente chamada de “Psicodinâmica do Trabalho”, assunto do próximo capítulo.

3.2 Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho tem sua origem nos estudos de Christophe Dejours, por volta de 1990, quando este autor analisou as condições reais de trabalho e se

deparou com uma “normalidade” nos comportamentos dos trabalhadores para o sofrimento que os acometiam no trabalho, o que passou a ser o seu foco de pesquisa (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Para Moraes (2006), essa normalidade se expressou afetando a saúde mental do homem, o qual não podia mais expressar sua criatividade, sentindo-se alienado, vigiado e sem condições de acompanhar um ritmo de trabalho acima de suas capacidades físicas. Tudo isso devido às cobranças por parte das organizações para aumentar sua produção, exercendo uma pressão psicológica sobre os trabalhadores, forjando sua conduta, sequestrando sua subjetividade e sujeitando esse trabalhador aos valores do capital (FARIA; MENEGETTI, 2007).

Os objetos do estudo da Psicodinâmica do Trabalho são, então, as interações dinâmicas entre a organização do trabalho e os métodos de subjetivação (método que confere sentido construído, embasado no relacionamento do trabalhador com sua vida no trabalho, explicitado na sua forma de presumir, perceber e realizar) (MENDES, 2007).

Os métodos de subjetivação se expressam nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias de atuação para interceder pelas contradições na organização do trabalho e nas doenças sociais e na saúde (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010). Também, leva em conta a compreensão de como os trabalhadores conseguem manter certo equilíbrio psíquico diante de situações de trabalho desestruturantes (MERLO, 1999).

Outro aspecto importante da Psicodinâmica do Trabalho, segundo Merlo (2002), é que ela destina-se à coletividade de trabalho, e não aos sujeitos individualmente, não investigando procedimentos terapêuticos individuais, mas ingerências com vistas à organização do trabalho na qual os trabalhadores estejam inseridos. Ainda de acordo com esse autor, ela incorpora conceitos sociológicos para definir e especificar a organização taylorista, conceitos ergonômicos para definir o espaço existente entre trabalho real e trabalho prescrito e apreciações psicanalíticas, como

a sublimação, para compreender o sujeito que adentra no ambiente do trabalho como veículo de uma história única que foi edificada desde sua infância.

A principal relevância da Psicodinâmica do Trabalho está no fato de ela apresentar as possibilidades de agressão mental oriundas da organização do trabalho e apontá-las ainda em uma fase pré-patológica, o que possibilita evoluir na identificação das inferências da organização taylorista do trabalho a respeito da psique dos indivíduos e prever uma interposição terapêutica precoce (MERLO, 2002).

A Psicodinâmica do Trabalho é um método crítico do trabalho que contesta a realidade com vistas a compreender o indivíduo enquanto subjetividade e o modo como ocorrem as interações sociais e sua inclusão no cenário organizacional (ROIK; PILATTI, 2009). É considerada também um método recente e em elaboração, que necessitará se aprimorar para gerar respostas mais íntegras sobre as relações entre saúde mental e trabalho (MERLO, 2002).

3.3 Prazer e sofrimento no trabalho

Esta seção discorre a respeito do prazer e do sofrimento que acometem o trabalho dos indivíduos.

3.3.1 O prazer no trabalho

De acordo com Toledo e Guerra (2009), o prazer, no sentido psíquico, é resultante do funcionamento equilibrado e coerente do ser humano, em seus inúmeros aspectos, quer dizer, aspectos corporais, mas, sobretudo, os psicológicos. É também a capacidade sempre renovada de saber adaptar-se às situações mutáveis da existência, sem cair na aflição.

Para Schutz (1974), o prazer é o sentimento que provém da realização do potencial de cada um. E essa realização traz ao indivíduo o sentimento de que pode defrontar-se com seu meio ambiente, o sentimento de autoconfiança, de ser uma pessoa importante, competente e amigável, que tem capacidade de lidar com situações à

medida que surgem, que tem a capacidade de usar plenamente suas próprias capacidades e de ser livre para expressar seus sentimentos. Segundo Prado (1998), o prazer é aquele sentimento que se tem quando algo bom acontece, ou que se faz acontecer, que vai de acordo com o indivíduo naquele instante.

Com base nas conceituações acima apresentadas, pode-se destacar que o prazer é consequência do pleno desenvolvimento do funcionamento pessoal. Ele surge quando o indivíduo realiza seu potencial para o sentimento, para a liberdade e para a expressão total de si mesmo, no intuito de poder realizar tudo aquilo que ele é capaz e para que ele possa também estabelecer relações satisfatórias com os outros e com a sociedade (TOLEDO; GUERRA, 2009).

Nesse contexto, pode-se relacionar o conceito de prazer ao conceito de trabalho. Nunes (1998) define trabalho e prazer como princípios arquetípicos, contraditórios entre si, fundando uma dualidade analítica que marcou toda a tradição recente de articulação entre esses tópicos. Para o autor, o princípio do trabalho é o princípio da realidade, ou seja, a necessidade ontológica imperativa do homem em prover sua existência material e dela produzir a cultura e a civilização.

Dejours (1993) explica que a atividade profissional não é só um meio de sobrevivência econômica, mas também uma forma de o indivíduo inserir-se socialmente, de forma que aspectos tanto psíquicos quanto físicos estejam vigorosamente interligados. Ou seja, o trabalho pode ser um fator de sofrimento, de deterioração, gerando envelhecimento e doenças graves. Mas, de outro lado, ele pode se estabelecer como um fator de prazer, de equilíbrio e de desenvolvimento na vida das pessoas. A possibilidade de a segunda hipótese ocorrer depende de um trabalho que possibilite a cada indivíduo unir suas necessidades físicas ao desejo de efetuar a tarefa. Além disso, o trabalho assume um sentido de luta pela transformação em algo útil, de transformação do sofrimento irremissível que todas as pessoas carregam em decorrência da existência de uma angústia causada pela incerteza da existência e da fraqueza da vida (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

O prazer é um dos objetivos de se trabalhar. Resulta do sentir-se útil e produtivo. É indissociável dos sentimentos de valorização e reconhecimento. É vivido quando o sujeito se dá conta de que o trabalho que desenvolve é expressivo e importante para a organização e para a sociedade, quando é aceito e admirado pelo que realiza e quando o trabalho se constitui em um modo de deixar sua marca pessoal, não sendo visto simplesmente como uma máquina, um objeto (FERREIRA; MENDES, 2001).

Abordar a temática do prazer no contexto do trabalho significa, principalmente, discutir questões que são importantes dentro da organização e que estão diretamente relacionadas com o seu nível de eficiência e de eficácia (TOLEDO; GUERRA, 2009).

O prazer é vivido, então, quando o trabalho proporciona a valorização e o reconhecimento, principalmente, pela realização de uma tarefa de valor para o indivíduo e importante para a organização e para a sociedade. Tornam-se fontes de prazer no trabalho, por exemplo, o uso da criatividade e a possibilidade de expressar uma marca pessoal, o orgulho e a admiração pelo que se faz, tudo isso aliado ao reconhecimento da chefia e dos colegas (FERREIRA; MENDES, 2001). O trabalho, enfim, é fonte de prazer quando a organização, segundo Lacaz (2000), preocupa-se com a qualidade de vida do trabalhador, concentrando-se em sua saúde e evitando danos físicos traumáticos para este, e quando qualifica seu funcionário para que ele tenha um desempenho melhor (CAVALCANTE, 2009); e quando ele aprende coisas novas e faz com que o indivíduo faça parte de um grupo, interagindo com novas pessoas e produzindo no sujeito o sentimento de que ele é capaz (MARDEGAN; GODOY, 2009).

Percebe-se, então, que prazer e felicidade andam juntos, com exceção das situações de doença. Por isso, não é possível a convivência com o sofrimento no trabalho, mesmo que ele faça parte da existência humana. Ele é enfrentado a qualquer preço, prevalecendo a busca do prazer e a evasão do desprazer (MENDES, 1995; MENDES, 1999).

Os indicadores de prazer no trabalho são muitos. Dentre eles, destacam-se: valorização, reconhecimento, liberdade, realização, gratificação, orgulho no trabalho, capacidade de aprendizagem, sentido no trabalho (MENDES; SILVA, 2006), flexibilidade, cooperação, solidariedade nas relações socioprofissionais (FERREIRA; MENDES, 2001), motivação (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994) e desempenho (MORIN, 2001).

Para Ferreira e Mendes (2003), o reconhecimento relaciona-se aos sentimentos de valorização, orgulho e identificação com a atividade, sendo primordial ao trabalhador (DEJOURS, 1999). Bonfim, Stefano e Andrade (2010) atestam que sentir-se satisfeito e motivado no trabalho é importante no contexto organizacional, pois, por meio destes instrumentos, a instituição consegue fazer com que o empregado trabalhe sentindo-se bem e seguro, tendo prazer na realização de suas atividades. Assim, extrai dele uma produção maior e de mais qualidade, o que colabora para o progresso de tal organização e do próprio sujeito. Para Kramer e Faria (2007), o trabalhador experimenta a sensação de orgulho com a empresa na qual trabalha quando sente que pertence a ela, quando quer ser visto como um de seus participantes, quando percebe que é membro dela, quando almeja ser reconhecido pela chefia e pelos próprios colegas e responsável por ela, pelo seu funcionamento e resultados.

Já a liberdade associa-se à possibilidade de pensar, falar e agir sobre a atividade que se realiza. Conforme Glanzner, Olschowsky e Kantorski (2011), quando a organização dá ao sujeito liberdade, dá a ele independência, permitindo-lhe rearranjar sua maneira de trabalhar e encontrar atividades e atitudes que são capazes de lhe fornecer prazer.

A flexibilidade diz respeito à organização e às condições de trabalho que guiam as etapas produtivas, assim como a cultura organizacional, que dá base para o desenvolvimento de tais etapas. A cooperação e a solidariedade resultam das relações afetivas, sociais, culturais e éticas que abrangem os diferentes níveis hierárquicos das organizações (FERREIRA; MENDES, 2001). A motivação ocorre quando o indivíduo é estimulado a realizar certas atitudes ou a atender a

determinados fins (PIÉRON⁹, 1968, citado por DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). O desempenho como fonte de prazer acontece quando a organização do trabalho oferece aos trabalhadores a chance de concretizar uma tarefa que tenha sentido, de colocá-la em prática, de desenvolver suas competências, de exercitar seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de compreender a transformação de seu desempenho e de ajustar-se (MORIN, 2001).

3.3.2 O sofrimento no trabalho

O trabalho também pode ser visto sob a ótica negativa, estando associado ao sofrimento. Neste caso, ele não traz satisfação, alegria e prazer para os trabalhadores. Trata-se, então, uma questão que envolve profissionais de várias áreas de atuação, de diferentes *status* e níveis hierárquicos de organizações de todos os portes e setores da economia. Este tema torna-se especialmente relevante em uma época em que o mercado de trabalho vem sendo submetido a uma reestruturação, fazendo com que desemprego, condições de trabalho frágeis, salários por méritos, contratos temporários e terceirização, entre outros fatores, tenham-se tornado parte de uma realidade cotidiana em que cada indivíduo deve lutar pela sua empregabilidade, à custa, não raramente, de seu próprio sofrimento pessoal (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2009).

O sofrimento no trabalho é uma das consequências da persistência do indivíduo em conviver em um ambiente que é contrário a ele. O que se percebe é que sua relação com o trabalho nunca foi fácil, pois até a derivação da palavra denota algo doloroso e, até mesmo, malquisto (*"tripalium"*, objeto de tortura feito com três paus). Houve tempos em que as doenças associadas ao trabalho eram, em sua maioria, somáticas. Entretanto, essa realidade tem mudado, principalmente, nos anos pós-1960, quando o trabalho começou a ganhar elementos muito mais psicopatológicos (RODRIGUES; ÁLVARO; RONDINA, 2006).

Segundo Dejours (1998), o que aconteceu nessa época é que ocorreu uma aceleração dissonante das forças produtivas, das ciências, das técnicas e das

⁹ PIÉRON, H. Vocabulaire de la psychologie. Paris: PUF, 1968.

máquinas. Esses fatores, aliados às novas condições de trabalho, as quais podem ser entendidas por meio do ambiente físico (luminosidade, temperatura e barulho), do ambiente químico (poeiras, vapores, gases e fumaças), do ambiente biológico (presença de vírus, bactérias, fungos e parasitas), pelas condições de higiene, de segurança e pelas características físicas do posto de trabalho nas indústrias, facilitaram o aparecimento do sofrimento na vida dos operários. Assim, as exigências de respostas alternativas a essas mudanças e a esses fatores arremeteram à meditação a respeito das questões que durante muito tempo ficaram de lado no mundo dos negócios, entre as quais se encontram aquelas relativas ao significado do sofrimento no trabalho (TORRES, 1996).

Esse sofrimento se instala na vida do trabalhador quando o rearranjo da organização na qual está inserido não é mais praticável (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994), quando o capital financeiro e a tecnologia se impõem ao sujeito, quando seus direitos são retirados, como justificativa do crescimento da competitividade do mercado (BOTTEGA; MERLO, 2010) e quando o desemprego espreita a vida tanto daqueles indivíduos que estão empregados quanto daqueles que perderam seus empregos (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

O sofrimento também pode se instalar na vida dos indivíduos quando as organizações não se preocupam em integrá-los nem em criar entre eles um espírito de cooperação, conforme afirmam Novelli, Fischer e Mazzon (2006), fazendo uso de recursos para controlar o trabalho e extrair doses extras de envolvimento deles, deixando de lado o sentimento de confiança entre os pares e gerando desta forma disputa entre os profissionais. O que não se pode esquecer é que os resultados de uma competição excessiva impossibilitam os trabalhadores de estarem lado a lado, cooperando e ajudando a construir algo maior para o benefício coletivo. Ademais, competir significa pensar em estratégias para derrotar, concorrer, rivalizar, defender-se ou sobressair-se em relação aos outros. Atitudes nessa direção geram cansaço, estresse e degeneração da qualidade de vida, fomentando o aparecimento de doenças ocupacionais (MENDES; SILVA, 2006).

Outro aspecto relevante que pode levar ao sofrimento no trabalho ocorre quando a organização impõe constrangimento ao trabalhador. Entende-se por constrangimento toda conduta, gesto, palavra ou comportamento que, por sua repetição ou sistematização, fere a dignidade psíquica ou física de um indivíduo, intimidando a realização de suas atividades laborais e degradando o clima de trabalho. Não acontece apenas na hierarquia chefe e subordinado, mas também entre colegas de trabalho. As organizações devem ficar atentas a este tipo de comportamento em seus interiores, evitando, assim, que seus funcionários sofram as consequências tanto físicas quanto psíquicas (SILVA, A., 2005).

Também se conduz o empregado ao sofrimento quando se exige dele um esforço físico pesado, o qual deve ser evitado, sob ameaça de danos físicos e psíquicos ao ser humano, como o aparecimento de fadiga, a qual reduz o ritmo de trabalho, concentração e agilidade no raciocínio, tornando o trabalhador menos produtivo e mais susceptível a erros, acidentes e doenças (FIELDLER; VENTUROLI, 2002).

Quando o empregado é sobrecarregado, tanto emocionalmente quanto fisicamente, ele também sofre, tendo em vista que o estresse é uma batalha do organismo para encarar situações que ameaçam a vida e o equilíbrio interior dos indivíduos. Ou seja, é uma reação fisiológica natural de sobrevivência (SILVA, 2011). A sobrecarga de trabalho imposta pela instituição ultrapassa a capacidade dos indivíduos, afastando seus desejos e fazendo com que eles tomem para si as metas da organização, as quais são cada vez mais altas. Isso agrava o sofrimento, dificultando sua transformação e abrindo a possibilidade para o surgimento de doenças (MENDES, 2007).

Ainda a esse respeito, percebe-se que o sofrimento também aparece na vida dos trabalhadores quando eles precisam disfarçar seus sentimentos dentro da organização na qual trabalham. Alencar (1989) afirma que se vive hoje em um grupo social que ensina que desde muito cedo, devem-se controlar as emoções, resguardar a curiosidade e evitar situações que poderiam resultar em sensações de perda ou de derrota. São situações assim cooperam para a constituição de barreiras internas ao desenvolvimento criativo e para uma visão restrita dos próprios recursos

e habilidades. Diferentemente das barreiras físicas, que são palpáveis e facilmente identificadas, as barreiras mentais e emocionais são erguidas vagarosamente no decorrer da vida do indivíduo, fechando-o para as relações em todas as esferas da vida e produzindo sofrimento.

A manifestação, implícita ou explícita, desse sofrimento pode se dar por intermédio de sentimentos, como angústia, desprazer, tensão, agressividade, fadiga (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994), alienação (MERLO, 2002), medo, insegurança, ansiedade, solidão, ineficácia, depreciação e desgaste, todos oriundos do conflito entre as necessidades de gratificação e a limitação de satisfazê-las, imposta pelas restrições das situações de trabalho (MENDES; SILVA, 2006). Pode-se definir desvalorização, de acordo com Ferreira e Mendes (2003), como a sensação de instabilidade e de incapacidade do trabalhador diante de questões de rendimento e de desempenho. Já o desgaste é expresso por sentimentos de cansaço, estresse, desânimo, sobrecarga e frustração na realização das atividades laborais.

Segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), esse sofrimento gerado no trabalho pode ser vivenciado de duas maneiras: por meio da elaboração de estratégias de defesa, as quais permitirão sua minimização; e por meio de sua ressignificação ou mobilização, a qual é o caminho ideal para que o trabalhador encontre estabilidade sociopsíquica para transformar o sofrimento em prazer (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010).

3.4 Estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho

Quando o sofrimento no trabalho não é seguido de descompensação psicopatológica, isso se deve ao fato de o trabalhador utilizar defesas que lhe permitem controlá-lo e enfrentá-lo (DEJOURS, 2001; MORRONE, 2001). Essas defesas se instalam quando os trabalhadores não podem utilizar o processo de mobilização subjetiva, seja por limitações de sua personalidade, seja por determinações do modelo de sistematização do trabalho (MENDES, 1995).

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) definem essas estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho como dispositivos pelos quais o trabalhador busca modificar, transformar e amenizar a compreensão da realidade que o faz sofrer, de forma consciente ou inconsciente. Assim, para que os trabalhadores consigam corresponder às expectativas da organização e não adoecerem, devem empregar essas estratégias de enfrentamento contra o sofrimento, por meio de atitudes de conformismo, de passividade, de individualismo, de desprezo pelo perigo, de hostilidade e de indiferença, dentre outras. De acordo com Dejours (1998), a utilização desses recursos de defesa gera resguardo contra o sofrimento e a preservação do equilíbrio psíquico, por assegurar o enfrentamento e o comedimento das situações motivadoras do sofrimento. Mas também podem atuar como uma armadilha que torna o sujeito indiferente contra o que o faz sofrer (DEJOURS, 2001).

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) consideram que as estratégias defensivas podem ser individuais ou coletivas. Apontam que a distinção entre um recurso de defesa individual e um recurso de defesa coletivo está no fato de que o primeiro tem a notória função de adaptação ao sofrimento e é usualmente utilizado na negação da realidade, dissimulando-a sob o disfarce da ignorância, que ocasionaria a aplicação, a concentração e o cuidado no trabalho, a qual permanece sem o acompanhamento físico do objeto, que se encontra interiorizado, sendo fundamental para a adaptação ao sofrimento, concretizada por meio da negação da realidade. Já o segundo depende da presença de condições externas, sustenta-se no consenso de um grupo específico de trabalhadores e é caracterizada pela pressão real do trabalho, contribuindo de forma categórica para a adesão do coletivo ao trabalho. Afinal, o trabalho não é somente a realização de uma tarefa; é também viver, mesmo que seja o experimento da pressão, do compartilhar, enfrentando a recusa do real e construindo a razão do trabalho, da circunstância e do sofrimento.

Outro aspecto importante a se destacar sobre a defesa coletiva é que por meio dela o trabalhador busca converter e minimizar a intuição de realidade que o faz sofrer, por meio de um processo mental, visto que não altera a realidade adoecedora imposta pela organização do trabalho. Ela necessita da contribuição e da solidariedade de todos os trabalhadores, sem exceção. Além disso, exerce o poder

de eliminação e o de escolha em relação àqueles que resistem às regras de conduta implicadas por esse tipo de defesa (HIRATA, 1989; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; ANJOS *et al.*, 2011). Todavia, as estratégias defensivas coletivas são dificultadas pela organização do trabalho. Mas o ponto crucial para a escolha entre uma defesa individual e uma coletiva é a distância entre o indivíduo e o teatro onde ocorrem claramente a violência, a iniquidade e o mal (DEJOURS, 2001).

Como manifestação dessas estratégias, observa-se na prática a autoaceleração do compasso do trabalho, que se configura como uma via de evasão das pressões e dos conflitos reprimidos e como um modo para abreviar o ciclo de execução da tarefa repetitiva, invariável e sem sentido, sendo utilizada como um recurso para a obtenção de prazer, mediado pela execução do reconhecimento (ROSSI, 2008).

Observam-se também manifestações como a proteção, a exploração e a adaptação. A proteção apoia-se numa maneira específica de combater as ocorrências do sofrimento no trabalho, por meio da racionalização e da alienação das concretas causas desse sofrimento. Já a exploração e a adaptação baseiam-se na recusa do sofrimento e na sujeição às vontades da organização (DEJOURS, 1993).

Outras manifestações das estratégias são os comportamentos de afastamento psicoafetivo e profissional do grupo de trabalho, de abdicação, de ceticismo, de repúdio à participação, de desprezo e de indiferença (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Percebe-se, então, que as estratégias, embora sejam necessárias para a continuação do trabalho e para uma real adaptação às pressões e denotem uma atitude positiva para o equilíbrio do trabalhador, evitando a loucura (LANCMAN; SZNELWAR, 2004), também podem funcionar como uma armadilha que anestesia o sujeito contra aquilo que o faz sofrer. Elas também permitem, ocasionalmente, que esse sofrimento seja tolerável (DEJOURS, 2001) ou o mascaram, gerando, com isso, patologias (FERREIRA, 2009), ou alimentam a resistência à mudança, necessitando, então, de cautela tanto para se perceber que se faz necessária a sua utilização quanto para limitar sua aplicação.

3.5 O ITRA e sua aplicação em estudos na realidade brasileira

Esta seção descreve o ITRA e, em seguida, apresenta alguns estudos sobre sua aplicação na realidade brasileira.

Com a expansão dos estudos em Psicodinâmica do Trabalho, despertou-se uma diligência para atender a um grupo grande de empregados, a partir da análise dos riscos à saúde no trabalho. Criou-se, então, um instrumento estruturado para traçar o perfil dos antecedentes, medidores e efeitos do trabalho no processo de adoecimento, chamado de “Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento” (ITRA) (MENDES; FERREIRA, 2007).

Desenvolvido e validado, inicialmente, por Ferreira e Mendes (2003), o ITRA foi adaptado e revalidado em 2004 e novamente submetido a validação, em decorrência de alguns ajustes, em 2006 (MENDES; FERREIRA, 2007).

O objetivo do ITRA é mensurar diferentes e interdependentes peculiaridades de representações dos pesquisados concernentes ao mundo do trabalho, as quais se constituem em quatro categorias:

- a) Contexto do trabalho - faz referência às representações relativas à organização, às relações socioprofissionais e às condições de trabalho.
- b) Exigências relativas ao custo físico, cognitivo e afetivo do trabalho.
- c) Vivências de prazer e sofrimento no trabalho.
- d) Danos relacionados ao trabalho (MENDES; FERREIRA, 2007).

Cada categoria é composta por fatores. O primeiro fator que compõe a primeira categoria é *organização do trabalho*, definido como a divisão e o conteúdo das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho. O segundo fator, *condições de trabalho*, é definido como a qualidade do ambiente físico do posto de trabalho e dos equipamentos e material disponibilizados para a execução do trabalho. O terceiro fator *relações socioprofissionais*, faz referência aos modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional (MENDES; FERREIRA, 2007).

A segunda categoria é constituída por três fatores. O primeiro é o *custo físico*, caracterizado pelo esforço fisiológico e biomecânico exigido do trabalhador em decorrência as características do contexto de produção. O segundo fator é *custo cognitivo*, relativo ao esforço intelectual para a aprendizagem, resolução de problemas e tomada de decisão no trabalho. O terceiro fator é *custo afetivo*, marcado pelo esforço emocional, sob a forma de reações afetivas, sentimentos e estados de humor (MENDES; FERREIRA, 2007).

A terceira categoria é composta por quatro fatores, sendo dois para analisar o prazer, *realização profissional* (vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que realiza) e *liberdade de expressão* (liberdade para pensar, organizar e falar sobre o trabalho), e dois para analisar o sofrimento no ambiente de trabalho, *esgotamento profissional* (vivência de frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho) e *falta de reconhecimento* (vivência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento de seu trabalho) (MENDES; FERREIRA, 2007).

A quarta categoria é composta por dois fatores, *danos físicos*, definido por dores no corpo e distúrbios biológicos; e *danos psicossociais*, definido por sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral, isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais (MENDES; FERREIRA, 2007).

Por iniciativa do mestrado acadêmico da Faculdade Novos Horizonte (FNH), em estudos orientados pelo Professor Luiz Carlos Honório, essa abordagem inicial de Mendes e Ferreira (2007), largamente aplicada a estudos apenas quantitativos, vem sendo aplicada também em estudos qualitativos.

Como exemplo tem-se o estudo realizado por Dias (2008) cujo objetivo foi descrever a profissão do terapeuta ocupacional e sua percepção sobre o sofrimento e o prazer no trabalho, o qual foi conduzido por meio de uma abordagem tanto quantitativa quanto qualitativa, confirmando a variação na maneira como os profissionais lidam com as questões do trabalho, em função de suas próprias características pessoais ou de contextos de trabalho diferenciados. Eles apontaram em seus discursos

quatro fatores como principais fontes geradoras de sofrimento no exercício de sua profissão: a) falta de reconhecimento da Terapia Ocupacional, demonstrada por parte, principalmente, de alguns colegas da área da saúde; b) dificuldade em conseguir materiais, prejudicando a atuação profissional; c) baixa remuneração; e d) dificuldade em lidar com alguns aspectos da clínica, tais como doenças degenerativas e condições clínicas crônicas, sem perspectiva de melhora. Entre os sentimentos de sofrimento apontados pelos terapeutas ocupacionais como mais frequentes, citam-se: tristeza, vontade de ficar sozinho e irritabilidade. Entretanto, os entrevistados foram unânimes em afirmar que esses sentimentos não são rotineiros em suas vidas, o que pode indicar a utilização de um mecanismo de defesa. Alguns profissionais enumeram, de maneira clara, estratégias defensivas para diminuir o sofrimento na organização do trabalho, como: terapia, massagens, desabafos para evitar levar qualquer assunto não resolvido ou casos clínicos marcantes para casa ou se desligar das situações do hospital. O prazer do terapeuta ocupacional se encontra no reconhecimento pelo trabalho que desenvolve, principalmente, por parte dos pacientes e familiares.

Outro exemplo é o estudo conduzido por Martins (2009), cujo objetivo foi aprofundar o conhecimento dos fatores associados à vivência de prazer e sofrimento no trabalho de docentes de uma Instituição de Ensino Superior (IES) privada, localizada na cidade de Belo Horizonte – Minas Gerais, o qual foi realizado por meio de uma abordagem tanto quantitativa quanto qualitativa. Apontou que a organização do trabalho causa mais insatisfação para os docentes pesquisados do que as relações socioprofissionais, que, por sua vez, precedem em importância as condições de trabalho propriamente ditas. Entretanto, essas relações estão bastante desgastadas entre colegas, com a ocorrência de disputas profissionais, deficiência de comunicação e ausência de integração com as chefias, evidenciando-se sentimentos de exclusão das decisões e não observância de espaço para verbalizações e sugestões, sob pena de desligamento. As condições de trabalho são precárias em termos tanto de material quanto de equipamentos, além da inexistência de salas de aulas adequadas, com refrigeração e proteção acústica. O custo humano do trabalho mais grave dos docentes pesquisados refere-se ao cognitivo, pelos constantes desafios intelectuais e pelo esforço e concentração mental. Os

custos afetivos revelaram-se mais críticos quanto à necessidade de controle das emoções pertinentes aos contatos agressivos existentes e à aceitação de ordens contraditórias oriundas da direção da escola. Entretanto, os docentes afirmaram que não se sentiam obrigados a elogiar pessoas nem eram submetidos a constrangimentos ou precisavam transgredir valores éticos. Quanto ao custo físico decorrente do exercício docente, pôde-se observar um equilíbrio entre a avaliação satisfatória e a crítica. Boa parte dos indicadores de realização profissional é percebida pelos docentes pesquisados como crítica. Os mais moderados associam-se à identificação com as tarefas e à realização profissional, sendo o indicador mais satisfatório o “orgulho pelo que faço”.

Além desses estudos, tem-se a pesquisa produzida por Vilela (2010), cujo objetivo foi descrever e analisar as percepções de prazer e sofrimento no trabalho dos professores do curso de Pedagogia da Faculdade de Educação de uma universidade pública localizada no município de Belo Horizonte – Minas Gerais. Foi guiado por meio de uma abordagem quantitativa e qualitativa, indicando que os professores vivenciam em sua prática prazer e sofrimento, com predominância de vivências de prazer e de sofrimento moderado. O prazer é vivenciado pelo orgulho e pela identificação com o trabalho, pela liberdade de usar da criatividade e pela liberdade para falar do trabalho com os colegas. O sofrimento foi identificado como tendo origem na sobrecarga de trabalho, no esgotamento emocional e no estresse, além de sentimentos de indignação e desvalorização.

Ribeiro (2011) também desenvolveu seu estudo, cujo objetivo foi analisar a percepção de docentes de uma instituição pública de ensino fundamental localizada em um município da região metropolitana da cidade de Belo Horizonte acerca das vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente, envolvendo a psicodinâmica nesse ambiente, por meio de uma abordagem qualitativa. Apurou que o prazer dos professores é alcançado tendo em vista a finalidade do ensino, o convívio e as trocas estabelecidas com o corpo discente. Já o sofrimento é acarretado pela impossibilidade de sua atuação profissional, pelas dificuldades próprias desse processo e pela desvalorização profissional, considerando, ainda, o desrespeito e as inadequadas condições de trabalho. A Psicodinâmica do Trabalho sobre a atividade

docente, muitas vezes, é demarcada pela ausência de motivação, uma vez que é gerada pela própria intensidade com a qual o profissional se depara diante de sua realidade vivenciada, seja ela social, política e econômica. Constata-se que diversos são os males físicos e psicológicos desencadeados, partindo, é claro, da luta diária que considera uma árdua rotina de trabalho, como é a do professor de ensino fundamental. Tudo isso reflete em adoecimento generalizado (na cabeça, no corpo e na alma) do professor, em decorrência do seu principal prazer, que é exercer o seu trabalho.

Por fim, destaca-se a pesquisa realizada por Barros (2012), cujo objetivo foi analisar a percepção de riscos de adoecimento no trabalho experimentados por profissionais médicos e enfermeiros que atendem emergência no Hospital Regional Irmã Elza Giovanella (HRR), localizado em Rondonópolis, no estado do Mato Grosso, tendo em vista o ITRA, de Mendes e Ferreira (2007). Contou com uma abordagem qualitativa, com resultados que apontam para os riscos de adoecimento no trabalho decorrentes da precarização das condições laborais, da sobrecarga de trabalho e do ritmo exaustivo, consequência do aumento da demanda, da superlotação das unidades de emergência, da crescente violência urbana, da má estruturação do sistema de saúde, do número insuficiente de profissionais e dos baixos salários. As relações socioprofissionais encontram-se enfraquecidas por disputas e pela falta de integração, que dificultam o enfrentamento do sofrimento característico deste serviço, marcado pela doença, pela dor e pela morte. A urgência e a imprevisibilidade dos casos deixam os profissionais em estado de tensão permanente. Já as vivências de prazer são experimentadas pela oportunidade de salvar vidas e de contribuir para a melhoria da saúde da população. As estratégias para amenizar ou transformar o sofrimento em prazer são adotadas individualmente pelos profissionais, mostrando-se insuficientes para promover mudanças na organização do trabalho e favorecendo a adaptação dos profissionais a situações patogênicas. Assim, permanecem a pressão e a rigidez organizacional.

Esses estudos aprofundam questões subjetivas dos indivíduos em relação a suas atividades no trabalho e apontam para a necessidade de continuar com pesquisas qualitativas sobre o fenômeno, uma vez que após certo tempo de uso os inventários

parecem exibir a tendência a evidenciar resultados medianos em termos dos temas que avaliam.

4 METODOLOGIA

De acordo com Cervo e Bervian (2002, p. 21), a “metodologia é a ordem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir um certo fim ou um resultado desejado”. Pode-se entender a metodologia também como uma disciplina que estuda e avalia as formas de pesquisa e que gera ou verifica novas formas que levam à captação e processamento de dados, com o objetivo de resolver problemas (BARROS; LEHFELD, 2000).

Este capítulo detalha o percurso metodológico empreendido para a realização desta pesquisa: tipo, abordagem e método de pesquisa; unidade de análise e sujeitos da pesquisa; coleta dos dados; e tratamento dos dados.

4.1 Tipo, abordagem e método de pesquisa

Para se chegar aos objetivos deste estudo, realizou-se uma pesquisa do tipo descritiva, com abordagem de caráter qualitativo. O método empregado foi o estudo de caso, para descrever e analisar o prazer e sofrimento dos empregados públicos reintegrados ao CEFET-MG.

A pesquisa descritiva faz uso da observação, do registro, da análise e da correlação dos fatos ou fenômenos, sem fazer interferência neles (BARROS; LEHFELD, 2000). Ela procura descobrir a regularidade com que determinado fenômeno ocorre, sua correlação com outros fatos e suas características. Também tem por finalidade conhecer as muitas situações em que ocorrem os fatos nos aspectos social, político e econômico da vida, tanto individual como coletiva (CERVO; BERVIAN, 2002).

É por meio dela que este estudo descreve o contexto de trabalho em que atuam os empregados públicos reintegrados ao trabalho, perpassando pela organização do trabalho, pelas condições do trabalho e pelas relações socioprofissionais; quais são os custos sofridos por eles; o modo como as vivências de prazer e sofrimento os afetam; e quais são os danos físicos e psicossociais causados a eles. A descrição

do fenômeno se completa com as estratégias de defesa utilizadas por esses pesquisados para lidar com o sofrimento no trabalho.

Já a abordagem qualitativa tem como principais características o fato de não procurar enumerar e/ou medir objetivamente os eventos estudados e de considerar o ambiente natural como fonte direta de estudo e o pesquisador como instrumento fundamental na coleta e análise dos dados (GODOY, 1995). Por meio da abordagem qualitativa, entrevistas semiestruturadas foram realizadas com os sujeitos da pesquisa, visando aprofundar o conhecimento a respeito do prazer e sofrimento vivenciados no trabalho.

O método do estudo de caso pesquisa um indivíduo, uma família, um grupo ou uma comunidade específica, mas que represente seu universo, com a finalidade de examinar pontos determinados de sua vida (CERVO; BERVIAN, 2002; BARROS; LEHFELD, 2000). Esta modalidade de investigação é muito aplicada nas ciências humanas e em pesquisa qualitativa, pelo fato de ser uma maneira de fazer ciência, principalmente quando a natureza do acontecimento é multideterminada e se deseja conhecer de maneira profunda e abrangente a peculiaridade de uma situação específica.

Ela tem largo uso em estudos organizacionais (STAKE, 2005; YIN, 2005; HELOANI; CAPITÃO, 2007; COUTINHO, 2009). Segundo Lüdke e André (1986) e Triviños (1987), este método possibilita a descoberta de novos componentes que podem se destacar ao longo do estudo ao buscar descrever a realidade de maneira ampla e profunda. Este método foi aplicado à pesquisa aqui proposta, pois teve por objetivo analisar o prazer e sofrimento no trabalho experimentados pelos empregados públicos reintegrados ao corpo de servidores do CEFET-MG.

4.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa

De acordo com Godoi, Bandeira-de-Mello e Silva (2012), é importante, depois de se definir o que estudar, demarcar a unidade de análise, porque ela é que estabelece as fronteiras de interesse do pesquisador. Segundo Alves-Mazzotti e

Gewandsznajder (1999), para que seja determinada uma unidade de análise, faz-se necessário escolher se o que é mais importante no estudo é uma organização, um grupo, diferentes subgrupos em uma comunidade específica ou certos indivíduos.

Esta pesquisa teve como unidade de análise o CEFET-MG, órgão que recebeu 52 empregados públicos advindos da CVRD em 2011. Esses empregados públicos foram os sujeitos de pesquisa, sendo que o número de entrevistas não foi estipulado inicialmente, devido à opção pela saturação, a qual foi atingida com 10 entrevistas realizadas com os participantes convidados para a pesquisa.

4.3 Coleta dos dados

Em relação às técnicas de coleta de dados, foram utilizados o levantamento documental e a entrevista semiestruturada.

A primeira fase da coleta de dados foi realizada com base em um levantamento documental em jornais e revistas, cujo objetivo foi caracterizar os empregados públicos e sua história pregressa.

A segunda fase da coleta de dados se deu por meio de entrevista semiestruturada. Para Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 51), “a entrevista não é uma simples conversa. É uma conversa orientada para um objetivo definido: recolher, por meio do interrogatório do informante, dados para a pesquisa”. É, também, “um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional” (MARCONI; LAKATOS, 2011a, p. 80). Assim, percebe-se que a modalidade de entrevista semiestruturada é aquela na qual há espaço para se explorar cada caso e caminhar em qualquer direção que seja pertinente, absorvendo ao máximo o tema (MARCONI; LAKATOS, 2011b). Além do mais, por meio dela é mais provável que os pontos de vista dos entrevistados sejam expressos do que em relação a uma entrevista padronizada ou um questionário, devido ao fato de seu planejamento ser relativamente aberto (FLICK, 2004).

Gaskell (2002) também chama a atenção para sua aplicação com a finalidade de traçar e compreender o mundo dos entrevistados, abrindo um ponto de entrada para o pesquisador interpretar e compreender suas narrativas em termos mais conceituais e intangíveis, podendo observar, em certos contextos sociais, suas crenças, atitudes, valores e motivações.

No caso específico desta pesquisa, o ITRA de Mendes e Ferreira (2007), com suas quatro categorias (Anexo A), serviu de inspiração para a realização de um roteiro de entrevista, acrescido da investigação a respeito das estratégias de enfrentamento ao sofrimento, conforme consta no Apêndice A.

O período de coleta dos dados ocorreu entre os dias 8 a 12 de julho de 2013, sendo que foram realizadas entrevistas até se obter a saturação das respostas, a qual foi atingida com 10 entrevistados. O que se percebe é que as primeiras entrevistas são cheias de novidades, porém pontos em comum começam a aparecer e em determinado momento percebe-se que não surgirão novas informações. É nesse momento que ocorre a saturação (BAUER; GASKELL, 2011). Além disso, a saturação garante que os dados levantados possuam muita diversidade e compreendam a construção do objeto em estudo (MINAYO, 1993).

As entrevistas foram gravadas, com a autorização dos participantes, os quais foram informados sobre a natureza do estudo. Foi garantida a eles a privacidade individual das respostas (FONTANA; FREY, 2005; MUZZIO, 2012). Após a aplicação das entrevistas, realizou-se a transcrição fiel das respostas.

4.4 Tratamento dos dados

Os dados coletados foram tratados com base na análise de conteúdo, que é

[...] um conjunto 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, 1979, p. 42).

Pode ser entendida também como uma técnica que obtém informações por meio da

observação e da análise do conteúdo de textos escritos. Por meio desta técnica, o pesquisador verifica a frequência com que palavras e assuntos importantes aparecem nas falas e identifica o conteúdo e as características de informações presentes nos textos (HAIR JR. *et al.*, 2005). Esse procedimento tem por objetivo descrever o contexto das informações, com base em procedimentos sistemáticos e objetivos, cujo propósito é fazer inferências de conhecimentos a respeito das condições em que as mensagens foram produzidas e recebidas (GONÇALVES, 2007). De acordo com Franco (2008), seus resultados devem refletir os objetivos da pesquisa e ter como aparato indícios explícitos e capturáveis no âmbito das comunicações emitidas.

Na visão de Bauer (2000), as etapas da análise de conteúdo reconstróem representações em duas principais dimensões, quais sejam: a sintática, que tem como foco os signos e suas inter-relações, ou seja, como algo é dito ou escrito; e a semântica, que centraliza nas relações entre signos e seu significado de senso-comum e interessa-se pelo que é dito em um texto, pelos temas e pelas valorações.

Inicialmente, as entrevistas gravadas foram transcritas conforme roteiro proposto e, posteriormente, agrupadas de acordo com categorias do ITRA acrescidas da categoria relacionada às estratégias para mediar o sofrimento no trabalho. Por meio desse sistema de categorias, foram determinados os aspectos a serem filtrados do material (SILVA, 2013).

Posteriormente, fez-se a atenuação do material por meio de sumarização de tal forma que restassem apenas os conteúdos mais importantes relacionados às categorias (SILVA, 2013).

Em seguida, emergiram subcategorias, as quais se destacaram, tendo uma frequência superior a cinco respondentes e recorrendo-se a critérios de repetição e relevância para interpretação do conteúdo das entrevistas (FRANCO, 2008). Estas subcategorias foram dispostas em um quadro, para melhor visualização dos dados coletados (Quadro 2).

Por fim, extraíram-se trechos das falas transcritas que pudessem exemplificar tanto as categorias quanto as subcategorias de análise. Além disso, aproveitaram-se também as subcategorias de menor expressividade. Após conferência da análise parcial do material para certificar que não havia mais possibilidade de novas subcategorias, realizou-se uma revisão das mesmas e iniciou-se a interpretação e avaliação do material (SILVA, 2013).

5 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, procede-se à apresentação e análise dos resultados da pesquisa. Inicialmente, caracteriza-se a instituição participante do estudo e descreve-se o perfil dos sujeitos pesquisados. Em seguida, analisa-se o conteúdo dos depoimentos colhidos pelas entrevistas semiestruturadas, que objetivaram levantar dados sobre o prazer e sofrimento no trabalho desses sujeitos.

5.1 Caracterização da instituição pesquisada e do perfil dos pesquisados

O CEFET-MG é uma autarquia federal brasileira, vinculada ao MEC. conta hoje 103 anos e promove cursos de ensino médio, ensino técnico, graduação, pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu*, levando em consideração, também, de forma inseparável, o ensino, a pesquisa e a extensão na área tecnológica e no âmbito da pesquisa aplicada¹⁰ (CEFFET-MG, 2013).

A instituição desenvolveu-se e ampliou o número de funcionários e de alunos formados ao longo desses anos. Dados obtidos dos setores de Registro Escolar e da Superintendência de Administração de Pessoal revelam que apenas no Campus I existem hoje 2.677 alunos matriculados, 425 professores e 316 técnicos administrativos¹¹ (CEFFET-MG, 2013).

Para fazer parte do quadro de pessoal administrativo, o CEFET-MG recebeu 52 empregados públicos em 2011, doravante denominados “anistiados”, advindos da extinta CVRD, demitidos entre 16 de março de 1990 e 30 de setembro de 1992, no governo Fernando Collor de Mello (BRASIL, 2012), e reintegrados ao serviço público. A instituição que os recebeu atentou-se para que eles fossem alocados em setores correlatos a seus cargos de origem.

Os empregados públicos reintegrados ao CEFET-MG entrevistados foram identificados pela letra “E”, acompanhada da numeração crescente, à medida que as

¹⁰ <http://www.100anos.cefetmg.br/site/100anos/linha-tempo.htm>.

¹¹ Idem.

entrevistas foram realizadas (Quadro 1).

Quadro 1 - Perfil dos empregados públicos entrevistados

Entrev.	Sexo	Estado civil	Idade	Residência	Escol.	Cargo de origem	Área atual
E1	F	Casada	59	Itabira/MG	Ensino médio	Aux. de enfermagem	Serviço médico
E2	M	Separado	53	Itabira/MG	Ensino médio	Supervisor de mecânica	Prefeitura ^(*)
E3	F	Casada	57	Itabira/MG	Ensino fundamental	Aux. de enfermagem	Serviço médico
E4	F	Casada	56	Itabira/MG	Ensino superior	Aux. de enfermagem	Serviço médico
E5	M	Casado	44	Itabira/MG	Ensino superior	Téc. mecânico	Prefeitura ^(*)
E6	M	Solteiro	57	Itabira/MG	Ensino superior incompleto	Of. de mineração	Patrimônio
E7	F	Casada	48	Itabira/MG	Ensino superior incompleto	Téc. mecânico especializado	Transporte
E8	M	Solteiro	55	Itabira/MG	Ensino médio	Téc. mecânico	Protocolo
E9	F	Separada	60	Itabira/MG	Ensino superior	Téc. de enfermagem	Banco do livro
E10	M	Separado	48	Itabira/MG	Ensino médio	Op. de equipamento instrumental mecânico	Manutenção

Fonte: Dados da pesquisa

(*)Setor do CEFET-MG que coordena os serviços de transporte, limpeza, manutenção predial, segurança, estacionamento, protocolo e envio de correspondências. É responsável, ainda, por ações para implementação do uso racional de água e energia elétrica.

O Quadro 1 mostra que metade dos entrevistados é do sexo masculino e a outra metade é do sexo feminino; todos residem na cidade de Itabira/MG, apesar de desenvolverem suas atividades no *Campus I* do CEFET-MG, em Belo Horizonte; a maioria tem acima de 44 anos, é casada, possui grau de escolaridade variando de ensino médio para ensino superior; e a maior parte foi alocada em setores pertinentes com o cargo de origem na CVRD.

5.2 Análise qualitativa: categorias e subcategorias

Para a análise dos resultados, foram utilizadas quatro dimensões do ITRA, a saber: contexto do trabalho; custos do trabalho; sentido do trabalho; e danos do trabalho.

Todas foram acrescidas pela categoria de estratégias para mediar o sofrimento no trabalho.

Dessas categorias, emergiu uma série de subcategorias, tendo se revelado como as mais marcantes para os entrevistados (Quadro 2).

Quadro 2 - Categorias e subcategorias do conteúdo das entrevistas

Categoria	Subcategoria
Contexto do trabalho	
Organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de informação a respeito das atividades ✓ Ambiente agradável de trabalho ✓ Ritmo normal de trabalho ✓ Inexistência de fiscalização e cobrança por resultados
Condições do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ambiente físico adequado de trabalho ✓ Segurança física no trabalho ✓ Instrumentos e equipamentos adequados utilizados no trabalho
Relações socioprofissionais	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tratamento dispensado pela instituição ✓ Integração e cooperação entre colegas ✓ Disputa normal entre profissionais ✓ Sentimento de constrangimento no trabalho
Custos do trabalho	Subcategoria
Custo físico	✓ Esforço físico considerável necessário à realização das tarefas
Custo cognitivo	✓ Desafios intelectuais impostos pelo trabalho
Custo afetivo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reintegração positiva ao trabalho ✓ Impacto negativo do trabalho em alguns aspectos da vida ✓ Disfarce dos sentimentos no local de trabalho
Sentido do trabalho	Subcategoria
Vivências de prazer	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gratificação profissional na realização de atividades ✓ Identificação positiva com o trabalho ✓ Satisfação e motivação em relação ao trabalho ✓ Sentimento de orgulho em relação ao trabalho ✓ Sentimento de reconhecimento e valorização em relação ao trabalho ✓ Liberdade para expressar opiniões no trabalho
Vivências de sofrimento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sobrecarga emocional ✓ Sobrecarga de trabalho e acúmulo de tarefas ✓ Mudança da cidade de origem em detrimento da reintegração ✓ Comunicação deficiente entre os setores ✓ Sentimento de injustiça no trabalho
Estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho	Subcategoria
	✓ Relaxamento, desabafo, religião, leitura de livros de auto ajuda, autocontrole, diálogo
Danos do trabalho	Subcategoria
Danos físicos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ausência de danos físicos ✓ Ausência de lesões
Danos psicossociais	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conflitos nas relações familiares ou sociais ✓ Vontade de abandonar tudo ✓ Impossibilidade de escolha da reintegração

Fonte: Dados da pesquisa

Para melhor compreensão, a análise de cada uma das categorias é disposta de forma detalhada a seguir, levando-se em conta as subcategorias pertinentes.

5.2.1 Contexto de trabalho

Nesta dimensão, são analisados os aspectos referentes à organização do trabalho, definida como a divisão e o conteúdo das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho; as condições do trabalho, definidas como a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e material disponibilizados para a execução do trabalho; e as relações socioprofissionais, definidas como o modo de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional.

5.2.1.1 Organização do trabalho

A análise dos depoimentos dos empregados públicos reintegrados ao CEFET-MG revelou que os principais aspectos que caracterizam a organização do trabalho associam-se a: falta de informação a respeito das atividades que iriam desempenhar, ambiente agradável de trabalho, ritmo normal desse trabalho e fiscalização e cobrança por desempenho nesse trabalho.

No que se refere à falta de informação a respeito das atividades que iriam desempenhar, observou-se nos relatos que, ao ingressarem no CEFET-MG, os entrevistados receberam apenas um treinamento geral, no qual responderam a um questionário, que os direcionou ao setor em que iriam trabalhar. Segundo informado pelos respondentes:

No início, nós passamos por uma entrevista, preenchemos um formulário e passamos por um treinamento geral. A partir disso é que ficamos sabendo onde teria vaga para trabalharmos, ou seja, em qual área e qual setor iríamos trabalhar. (E4)

Não. A princípio, a gente fez um trabalho de conhecimento da instituição. E foi feita uma pré-seleção, para verificar algumas habilidades e tentar direcionar para uma atividade específica, mas não uma coisa bem definida, tipo um setor. “Você vai chegar e vai para aquele setor e desenvolver aquela atividade”. Não! Foi uma coisa mais macro, a princípio. (E5)

A princípio, não, mas, em seguida, nós fizemos um treinamento, por volta de outubro de 2010, no qual a pessoa responsável da instituição nos direcionou ao setor que nós iríamos trabalhar. (E8)

Os trechos deixam claro o que afirma Zakir (1999): as instituições deveriam se preocupar não só com o recrutamento e a seleção de candidatos, mas também com a introdução do novo profissional no ambiente organizacional, pois esse momento gera insegurança e instabilidade para o profissional, sendo que há valores e padrões de comportamento desconhecidos, que fazem parte da cultura da organização, que precisam ser assimilados. Araújo, Carioca e Machado (2012) complementam inferindo que é por meio dessa cultura organizacional que ocorre um processo eficaz de socialização: a integração.

De acordo com Lacombe (2005), a integração fundamenta-se em esclarecer ao novo empregado os objetivos, as políticas, os benefícios, as normas, as práticas, os horários de trabalho e as demais informações sobre o funcionamento da empresa. Então, o período inicial do empregado é importante para sua adaptação e para o desenvolvimento de vínculos na empresa. Já a socialização é um processo incessante, o qual o auxilia no desenvolvimento de sua personalidade e na integração de seu grupo, fazendo dele um ser sociável (LEVY JR., 1973). Assim, a instituição que recebe novos empregados deveria ser responsável por apresentar a cultura organizacional da nova empresa e ajudar esses novos funcionários a estabelecerem um vínculo entre eles e a empresa (ZAKIR, 1999), além de proporcionar conhecimento das atividades específicas e convívio com os empregados mais antigos (ARAÚJO; CARIOCA; MACHADO, 2012).

Segundo os relatos dos entrevistados, o processo de socialização deles não foi devidamente realizado, fato que pode contribuir para o sofrimento no trabalho. Sobre esse ponto, Mendes e Marrone (2002) afirmam que esse sofrimento gera um desconforto ligado a sentimentos de descontentamento e de aflição e derivam-se, dentre outros fatores, da luta entre a subjetividade do indivíduo e as relações sociais e organização do trabalho.

Quanto ao ambiente agradável de trabalho, os depoimentos evidenciaram que eles consideram bom o trabalho no CEFET-MG, que foram bem recebidos, que as

peessoas são boas e que é um trabalho tranquilo e interessante. Ou seja, gostam muito da nova instituição na qual foram reintegrados, apesar de alguns deles declararem que adaptaram-se de forma razoável ao novo trabalho devido à mudança de cidade, o que os deixa desanimados em alguns momentos. Esse resultado se reflete no depoimento dos empregados públicos reintegrados:

Olha, o trabalho em si é bom, sabe. As pessoas são muito boas. Tem um ambiente bom de trabalhar, mas o problema todo é que a gente fica fora de casa, e isso é ruim para quem nunca fez isso. (E1)

Eu me identifiquei com a área para qual fui designado. Estou gostando da atividade que estou realizando, estou gostando do CEFET-MG. Eu sinto que eu faço um bom trabalho e que tenho que melhorar cada vez mais. (E2)

Ah, eu gosto. Gostar, eu gosto. É uma pena estar longe da minha cidade, mas reclamar do CEFET-MG em hipótese alguma. Eu fui bem recebida. Gosto do meu trabalho atual, mas, infelizmente, o problema é estar longe de casa. (E3)

O trabalho em si é bom. Assim, eu não tenho nada que reclamar. Nós fomos bem recepcionados aqui durante a ocasião em que nós estivemos fazendo o treinamento. Estou em um setor que eu consigo desempenhar bem as atividades. (E8)

Os trechos reforçam Baggio, Lima e Kovaleski (2006) quando afirmam que criar um ambiente de trabalho agradável é um grande desafio para os gestores das organizações nas quais estão inseridos os sujeitos. Santos *et al.* (2010) corroboram essa afirmativa ao dizerem que é importante as empresas manifestarem cuidado em relação ao indivíduo e suas relações de trabalho na organização, para que, como empregados, vivenciem a satisfação e o prazer de estarem naquele ambiente e, dessa forma, sintam-se mais envolvidos e ligados a todos os objetivos e metas da empresa.

O ritmo de trabalho dos entrevistados é considerado por eles como normal, em comparação ao da iniciativa privada. Alguns deles descreveram certas atividades que fazem parte de sua rotina, a saber: lidar com processos, recebendo-os e protocolando-os; receber em seus setores pessoas de outros órgãos; protocolar e arquivar prontuários; e dar os primeiros socorros a alunos e servidores, como afirmaram os depoimento dos empregados públicos reintegrados abaixo:

Normal. Eu não trabalho nem pouco, nem muito; é normal, porque eu já trabalhei na iniciativa privada, que a gente trabalha a todo vapor. Aqui é normal. Eu não acho pesado. Não tem aquela carga de trabalho. O trabalho é normal. (E4)

Aqui o trabalho tem um ritmo normal, igual em outros lugares mesmo. Eu faço minhas atividades, encaminho as coisas, resolvo os documentos, tenho contato com outros setores e faço outras coisas mais. (E6)

É normal. Assim, tem hora que tem muito serviço, tem hora que diminui um pouco mais, dentro da normalidade. Eu estou fazendo o que é possível fazer. Então, o ritmo é normal. (E8)

O ritmo do trabalho é normal. É um ritmo bom! Eu trabalho com devolução e entrega dos livros didáticos. É um trabalho controlado, com um ritmo normal. E para mim está muito bom! (E9)

Quando os empregados públicos reintegrados declaram ter um ritmo normal de trabalho, pode-se relacionar isso aos pensamentos de Mendes (2007), quando pontua que esse tipo de adequação ao ritmo de trabalho é fundamental para o indivíduo vivenciar o prazer na execução de suas atividades. Além disso, Ferreira e Mendes (2001) pontuam que, dessa forma, o trabalho passa a constituir um modo de deixar a marca pessoal do sujeito, fazendo com que ele não seja visto simplesmente como uma máquina, um objeto.

Quanto à fiscalização e à cobrança por resultados no trabalho, observou-se que a maioria dos entrevistados relatou que não é cobrada e que quando são essa cobrança ocorre de maneira positiva, moderada, tranquila, sem maiores problemas e dificuldades, conforme se verifica em seus relatos:

Não. Assim, não é que não somos cobrados. Cobrado a gente não é, mas, assim, porque tem um diálogo muito bom aqui dentro do nosso setor. Eu não posso reclamar. Todo mundo conversa, numa boa, esclarece. A gente tem liberdade, tem um bom diálogo com a gente. (E3)

Eu não tenho muita cobrança. A cobrança, normalmente, vem externa. Assim, da chefia, não, mas dos clientes, sim. Aí, eu tento atender da melhor maneira possível, e dentro dos recursos que a gente tem. Eu tento fazer da melhor maneira possível. Eu acho que os superiores a mim estão satisfeitos. (E7)

Não existe tanta fiscalização e nem cobrança, porque está lidando com profissional. Eu sou uma pessoa responsável. Faço do jeito que foi estipulado para fazer. Então, não precisa nem fiscalização e nem cobrança. Eu sei das minhas responsabilidades. (E9)

Com relação a essa subcategoria, Baggio, Lima e Kovaleski (2006) apontam que a fiscalização e a cobrança requeridas pela organização e pela chefia ocorrem de forma branda, por meio de conversas. Dando a eles certa autonomia, gerando satisfação no trabalhador, o qual não se sente pressionado. De outro lado, Rachel e Salomão (2012) explicam que é importante a organização fiscalizar a produtividade de seus funcionários, pois isso ajuda a identificar as causas de produtividade deficiente e/ou insatisfatória, possibilitando sua correção, com a participação do trabalhador avaliado. Assim, conforme ressaltam Werther Jr. e Davis (1983), essa fiscalização por si só não representa algo negativo ou uma punição ao trabalhador, mas sim uma ferramenta que os auxiliará no sucesso do desenvolvimento de suas atividades.

Além dessas subcategorias, consideradas como mais importantes pelos entrevistados, o grupo permitiu a observação de questões menos relevantes de identificação, quais sejam: a preocupação com o fato de a nova atividade estar ou não relacionada à executada anteriormente; e a tentativa de mudança de setor.

5.2.1.2 Condições do trabalho

Do relato dos entrevistados emergiram as seguintes subcategorias características das condições do trabalho: ambiente físico adequado de trabalho, segurança física neste trabalho e instrumentos e equipamentos adequados utilizados para desenvolver o trabalho.

Percebe-se, no que tange ao ambiente de trabalho, que os entrevistados relataram que o ambiente é considerado adequado, principalmente se comparado a outros lugares que eles já trabalharam. Ou seja, foi considerado por eles como um ambiente bom para se trabalhar, conforme expressam alguns empregados públicos reintegrados:

Eu considero o meu ambiente de trabalho adequado. Acho que é muito bom e nos dá condições de trabalhar direito. É arejado, tem todos os materiais que preciso. Então, é bom. (E1)

Eu não sei nos outros setores da escola, mas aqui no meu setor a área física é muito boa. Ela é bem iluminada, tem material até de sobra. Então, assim é tranquilo e adequado. (E4)

Acredito que meu ambiente físico de trabalho é adequado. Não tem nada que me incomode. Para mim, está bom. É o suficiente, é arejado e espaçoso. (E5)

Sim. Ele é um lugar adequado para exercer nossas funções. Eu acho que não tem nada de errado, não. É um lugar bom. Não tenho nada para reclamar. (E8)

Com relação à adequação desse ambiente, encontra-se respaldo em Machado (2001) e Neuenfeldt, Novo e Santos (2012) quando pontuam que o ambiente de trabalho deve propiciar conforto, bem estar e boas condições aos trabalhadores que desenvolvem suas atividades, com o objetivo de preservar sua saúde em sua integralidade e gerar prazer de estar e atuar naquele ambiente. Nesse sentido, Oliveira (2002) explica que, realmente, é importante ter um ambiente de trabalho adequado, pois o sujeito passa grande parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da totalidade de suas forças físicas e mentais, e que essa adequação pode interferir em suas relações no trabalho, em seu estilo de vida e em suas condições de saúde.

Na subcategoria segurança física no trabalho, os entrevistados declararam que se sentem seguros no CEFET-MG, pois a instituição possui sistema de cartão de identificação para todos os seus funcionários e alunos, segundo expressam alguns entrevistados:

Segura, muito segura, porque a gente tem o cartão de identificação e passa pela catraca na portaria principal e no portão lateral. Ou seja, só com cartão que se entra ou sai, e é só o servidor mesmo, o aluno e o professor que têm acesso à escola. Sempre tem alguém na portaria. (E1)

Sim, dentro do CEFET-MG eu me sinto segura, sim. Dentro do meu setor também. Fora do CEFET-MG que não, porque eu sou do interior. Então, eu morro de medo, que eu não sou acostumada com cidade grande. (E3)

Eu me sinto segura, porque tem a portaria lá na entrada e a pessoa tem que se identificar para ter acesso à escola. Então, eu considero aqui um lugar seguro. (E4)

Essa segurança é explicitada nos estudos de Eggers e Goebel (2007), a partir do momento em que afirmam que faz parte da segurança no trabalho a proteção da integridade e capacidade de trabalho do empregado e que as organizações têm

buscado melhorar seus produtos e serviços. Para isto, precisam da ajuda de seus funcionários, os quais precisam sentir-se motivados e em condições seguras e agradáveis de trabalho para que possam colaborar para a boa evolução e produção da organização e contentamento dos clientes.

Em relação aos instrumentos e equipamentos adequados de uso no trabalho, os entrevistados relataram que aqueles que eles utilizam hoje são bons, que tem-se tudo de que se precisa e que, ainda assim, a instituição está buscando melhorar nesse aspecto, conforme se observa em alguns depoimentos:

Ah, são bons. E como a gente participa dos processos de compra de algum material, a gente tenta fazer uma especificação de material de boa qualidade. E tem atendido bem. (E2)

Os equipamentos, instrumentos e material de consumo são suficientes para a realização do meu trabalho. Não falta nada, não deixa a desejar. É muito melhor do que outros lugares que já trabalhei. (E5)

São adequados. Os computadores funcionavam bem, mas agora foram trocados por novos, muito bons. Vão trocar os móveis. Serão instalados ventiladores. A instituição está melhorando ainda mais. (E6)

São muito bons. Em relação a isso, é muito tranquilo. O CEFET-MG tem proporcionado sempre melhorias, o que facilita nossa vida e a realização do nosso trabalho. (E7)

Tem tudo de acordo com o necessário para cumprir as tarefas, tudo de boa qualidade e na quantidade necessária para o bom andamento do trabalho. Acho que não precisa de mais nada. (E9)

Tamayo e Paschoal (2003) confirmam em suas pesquisas que a empresa deve estabelecer condições favoráveis para aumentar o desempenho e a satisfação de seu funcionário, podendo fazer isso por meio dos equipamentos e dos materiais necessários à realização de suas tarefas. Na concepção de Dejours (1987), a adequação dos instrumentos e dos equipamentos de trabalho gera sentido ao trabalho e, por consequência, faz com que o indivíduo vivencie o prazer, pois dá a ele todas as ferramentas necessárias ao desempenho apropriado de suas atividades.

Outras falas permitiram a observação de pontos de menor relevância de percepção pelos entrevistados: necessidade de novos equipamentos na organização,

sentimento de insegurança no local de trabalho e tratamento diferenciado em relação aos servidores do CEFET-MG.

5.2.1.3 Relações socioprofissionais

Os relatos dos empregados públicos reintegrados destacaram que os principais aspectos que caracterizam as relações socioprofissionais deles estão ligados ao tratamento dispensado pela instituição a eles, à integração e cooperação entre os colegas de trabalho, à disputa normal entre os profissionais na instituição pesquisada e ao constrangimento a que estão submetidos.

Na subcategoria tratamento dispensado pela instituição, os empregados públicos reintegrados afirmaram que a instituição, de maneira geral, tratou-os muito bem desde a reintegração e que eles se sentem bem em relação aos servidores do CEFET-MG, apesar da diferença de regime trabalhista e de salário praticados pela instituição, o que pode ser comprovado pelos seguintes relatos:

A gente já veio sabendo dessa diferença de legislação e de salário. Nós só queríamos voltar. Queríamos algum órgão que nos recebesse. E a gente sabia que em termos de leis e de remuneração seria diferente. (E4)

Eu tenho um sentimento de fidelidade com o CEFET-MG por ter nos recebido e sei de suas limitações em estar equiparando a lei e o salário. É uma coisa que não depende da instituição, mas ela tenta nos recompensar de outra maneira, dando liberdade e dando cursos. Então, eu me sinto bem em relação aos servidores. (E5)

Eu, particularmente, não invejo a situação dos servidores do CEFET-MG. Eu tenho uma satisfação enorme de ter conseguido ser reintegrada, pois lutamos durante muito tempo. Não tenho insatisfação nenhuma em relação ao que o servidor do CEFET-MG recebe e eu não. Os benefícios deles são direitos adquiridos por eles, são legítimos. Nós não somos servidores dessa instituição. Então, eu não me sinto prejudicada e nem insatisfeita com isso. (E7)

Não. Eu não me considero inferior, pois quando eu ingressei aqui eu já sabia que pertencia a outro regime jurídico. Então, estou satisfeita com o regime jurídico ao qual eu sou vinculada e não considero que o outro regime tenha mais benefícios do que a CLT. Em minha opinião, o meu está ótimo. Não me sinto discriminada. (E9)

Essa diferença de nomenclatura, servidor e empregado público, é esclarecida por Benetti e Araújo (2008) ao afirmarem que os servidores públicos são titulares de cargos públicos providos por meio de concurso público e regidos pelo RJU,

enquanto os empregados públicos, que é o caso dos entrevistados, são titulares de emprego público, providos da mesma forma por concurso público, mas estabelecidos sob o regime da CLT. Apesar disso, Dallari (1992) comenta que cada um deles possui suas particularidades e benefícios, como também suas limitações, o que impossibilita estabelecer que um seja melhor em detrimento do outro. De qualquer modo, fica patente pelos relatos colhidos que este tipo de especificidade não provoca sentimentos negativos nos empregados reintegrados pesquisados, porque eles não a desconhecem.

Com relação às subcategorias integração e cooperação entre os colegas de trabalho e disputa entre profissionais, ficou evidente uma mistura de sentimentos entre os entrevistados, pois pode-se perceber que metade dos respondentes informou que existe integração e cooperação em seu ambiente de trabalho, tornando-o bom e criando um relacionamento sadio e confiável entre os pares, o que é demonstrado nos seguintes relatos:

Existe, sim. De modo geral, o ambiente no setor que trabalho é muito saudável. As pessoas são unidas, têm muitos jovens que ajudam a alegrar o ambiente. É tudo tranquilo. Não há disputa. (E1)

Também é tranquilo. Aqui, a gente não tem problema de disputa, não. Eu não vejo, não. Nós fomos muito bem recebidos, tanto pela chefia do RH do CEFET-MG quanto do pessoal que trabalha aqui, dos colegas. Deles eu não senti resistência nenhuma, porque, normalmente, a gente sente aquele clima. Aqui eu não percebi, e a gente foi, assim, muito bem tratado. Não tenho nada a reclamar! (E4)

Ah, acho que de uma forma normal. O ambiente que eu tenho, as pessoas com quem eu convivo, é um ambiente, para mim, sadio. Acredito que a integração e cooperação entre as pessoas é boa. Até onde percebi não há disputa. (E5)

A outra metade, todavia, relatou que há problemas entre os colegas, como má vontade no trabalho e ciúmes, que geram disputas entre os profissionais, acarretando um sentimento de falta de cooperação e desconfiança entre eles, conforme se observa nos relatos:

No início houve uma resistência, um pequeno problema com algumas pessoas. Não sei se foram ciúmes ou má vontade no trabalho. Isso, de forma geral, não é bom para o ambiente de trabalho. (E2)

Há disputa, sim, e ela é terrível. Dificulta a gente a conseguir contornar a situação. Cada um reage de uma maneira. Nós invadimos alguns espaços e algumas pessoas não estão tranquilas com essa invasão, e isso traz muitos problemas. (E7)

Como em todo ambiente de trabalho, em todos os lugares, há bons amigos aqui, pessoas que eu confio, mas há também disputa, pessoas nas quais não se pode confiar, que agem com falsidade. (E10)

Nesse sentido, pode-se recorrer aos estudos de Novelli, Fischer e Mazzon (2006) quando eles afirmam que o trabalho em equipe é um poderoso instrumento para aumentar a produção nas organizações, sendo necessário, para tanto, cooperação e confiança. A confiança proporciona estabilidade nos relacionamentos intraorganizacionais e diminui os atritos entre os trabalhadores. Assim, há mais disposição em cooperar, partilhar conhecimentos e envolver-se com os resultados esperados. Porém, o que se sabe é que as organizações são perversas nessa questão, porque fazem uso de recursos para controlar o trabalho e extrair doses extras de envolvimento do empregado, deixando de lado o sentimento de confiança entre os pares e gerando disputa entre os profissionais. O que não se pode esquecer é que os resultados de uma competição excessiva impedem que os trabalhadores fiquem lado a lado, cooperando e ajudando a construir algo maior para o benefício coletivo. Ademais, competir significa pensar em estratégias para derrotar, concorrer, rivalizar, defender-se ou sobressair em relação aos outros. Atitudes nessa direção geram cansaço, estresse e degeneração da qualidade de vida, fomentando o aparecimento de doenças ocupacionais (MENDES; SILVA, 2006).

Outra subcategoria que ganhou destaque entre os respondentes relaciona-se ao fato de eles se sentirem constrangidos no trabalho, revelam os comentários de que eles são inferiores em detrimento dos servidores do CEFET-MG e, também, de que existe desconfiança em relação a eles e ao trabalho que iriam desempenhar na instituição.

Infelizmente, aconteceu. No início, muitos servidores falavam que nós nem servidores não eramos, que estávamos aqui emprestados. Talvez, falaram por falta de cultura ou com a intenção de humilhar a gente e se mostrarem superiores. (E2)

Olha, no princípio houve uma visão por parte dos servidores do CEFET-MG de desconfiança em relação à gente, pois muitos estão mais velhos e não tem a qualificação que se vê aqui. Então, houve essa desconfiança. (E5)

O meu chefe me trata como se eu fosse nada! E isso é desde que cheguei. Já tentei até mudar de setor, mas não consigo. Uma vez, ele estava nervoso e em uma reunião com um grupo específico de funcionários ele me xingou, e eu não fazia parte deste grupo, mas fiquei sabendo da história e fiquei constrangido perante os colegas. (E10)

Silva, J. (2005) explica que o constrangimento, como aqueles a que foram expostos os respondentes, é, em seu conceito, toda conduta, gesto, palavra ou comportamento que, por sua repetição ou sistematização, fere a dignidade psíquica ou física de um indivíduo, intimidando a realização de suas atividades laborais e degradando o clima de trabalho. Ele não acontece apenas na hierarquia chefe e subordinado, mas também entre colegas de trabalho. As organizações devem ficar atentas a este tipo de comportamento, uma vez que o depoimento do entrevistado E10 é muito contundente no que se refere aos efeitos tanto físicos quanto psíquicos que isso pode acarretar na vida ocupacional.

Somando à essas subcategorias de maior relevância, menciona-se a questão associada ao fato de um grupo menor de entrevistados não perceber disputa entre os profissionais.

Fazendo-se uma síntese da categoria pertinente ao contexto do trabalho, os relatos dos pesquisados, por meio das subcategorias que emergiram da análise, permitem observar que o ambiente tanto social quanto físico de trabalho é agradável e adequado à realização das tarefas, que o ritmo em que elas ocorrem é normal, que a fiscalização e a cobrança por resultados são inexistentes e que a segurança física se faz presente na organização. Todavia, os entrevistados, em sua maioria, queixaram-se do processo de socialização adotado para fins de reintegração no trabalho e das relações socioprofissionais no tocante aos sentimentos de disputa, ciúmes e desconfiança, que ainda persistem desde o momento em que foram reintegrados ao CEFET-MG.

5.2.2 Custos do trabalho

Nesta dimensão, analisam-se os aspectos referentes aos custos físicos, caracterizados pelo esforço fisiológico e biomecânico exigido do trabalhador devido a: características do contexto de produção, custos cognitivos relativos ao esforço intelectual para aprendizagem, resolução de problemas e tomada de decisão no trabalho e custos afetivos do trabalho, marcados pelo esforço emocional, sob a forma de reações afetivas, sentimentos e de estados de humor.

5.2.2.1 Custo físico

A partir dos relatos dos entrevistados, emergiu uma subcategoria pertinente ao esforço físico necessário à realização das tarefas. Neste aspecto, as falas dos empregados públicos reintegrados revelam que é exigido deles um esforço físico considerável no desempenho de suas atividades no que diz respeito a carregarem peso, andarem muito, esforçarem a visão devido ao longo período que passam diante do computador e ficarem muito tempo sentados, como comprovam os relatos:

O esforço físico é que a gente anda muito. Não tenho muito tempo para ficar sentada, pois o arquivo com as fichas dos pacientes fica lá na frente. Então, a gente fica nesse trânsito o tempo todo. (E1)

A minha atividade requer que eu trabalhe mais sentado. Então, isso prejudica minha circulação, tendo em vista que para vir trabalhar eu viajo em média, duas horas e trabalho seis horas sentado, além de trabalhar direto no computador, o que força minhas vistas. (E5)

No meu setor, às vezes, preciso pegar umas caixas um pouco mais pesadas do que o de costume. Tenho que lidar com alguns volumes médios e outros mais pesados. (E8)

Tenho que fazer muita força, tenho que pegar muitos livros, principalmente no período do final do ano, quando o serviço aumenta, e então a gente pega muito peso. É uma quantidade maior de livros, e eles são pesados. Então, tenho que fazer um esforço físico considerável. (E9)

Na visão de Fieldler e Venturoli (2002), o tipo de esforço descrito pelos entrevistados é qualificado como trabalho pesado, o qual deve ser evitado, sob ameaça de danos físicos e psíquicos ao ser humano, por exemplo, aparecimento de fadiga, que reduz o ritmo de trabalho, concentração e agilidade no raciocínio, transformando o trabalhador em menos produtivo e mais susceptível a erros, acidentes e doenças.

A subcategoria mencionada é considerada importante. Além dela, ainda foi revelada a questão do esforço mental dispendido para a realização do trabalho, algo que parece associado ao custo cognitivo decorrente do trabalho.

5.2.2.2 Custo cognitivo

A partir dos relatos dos entrevistados, emergiu uma subcategoria característica do custo cognitivo do trabalho relacionada aos desafios intelectuais impostos pelo trabalho. No tocante a isso, os empregados públicos reintegrados relataram que precisaram fazer cursos para se atualizar em termos profissionais e que, com isso, aprenderam coisas novas, como a usar o computador, recepcionar as pessoas e a respeito de processos de compras. Este processo de aprendizagem os fez crescerem, atualizarem-se e evoluírem como profissionais, mas também como pessoas, como revelam os depoimentos a seguir:

Aprender faz parte do ser humano. Eu retornei ao trabalho. Agora, estou fazendo um curso. Quero fazer outros que serão muito bons para meu trabalho. E não pretendo parar de aprender. (E3)

É, nós temos que nos atualizar sempre, porque o mundo vai mudando, vai evoluindo. Se nós não acompanharmos, ficamos para trás. Eu estou fazendo um curso de capacitação para trabalhar com a dentista. E fiz informática também, porque eu não tinha muita habilidade com o computador, mas eu fiz o básico. Aprendi também, e sem problema. (E4)

Depois que eu fui reintegrado, eu fiz dois cursos relativos a contrato, sendo um de gerenciamento de contratos e um outro menor, de dois dias, foi de técnicas pra elaboração de edital. Esses cursos foram desafios que me fizeram crescer. (E5)

Essas opiniões manifestadas pelos respondentes têm respaldo em Cavalcante (2009) quando ressalta em seu estudo que é dever da organização qualificar seu funcionário para que ele tenha um desempenho melhor, e em Mardegan e Godoy (2009), que afirmam que a evolução de um ambiente organizacional globalizado depende também do fato de os empregados serem capazes de se envolver com experiências inovadoras. Ou seja, esses indivíduos precisam ser estudantes estratégicos, com aptidão para ajudar as organizações a responderem de maneira proativa às transformações sociais, econômicas e ambientais que ocorrem no mundo e que afetam o ambiente de trabalho. Ainda segundo eles, aprender é uma maneira de desenvolver uma atividade em um contexto de trabalho em constante

mudança. Além disso, aprender coisas novas torna-se um processo psicológico fundamental para a sobrevivência, para o desenvolvimento social, pois faz com que o indivíduo faça parte de um grupo, interagindo com novas pessoas, e o desenvolvimento pessoal porque produz no sujeito o sentimento de que ele é capaz, sendo, então, fonte de prazer.

O posicionamento dos entrevistados possibilitou que fosse observada outra questão de menor relevância, qual seja: a facilidade para se adaptar ao trabalho.

5.2.2.3 Custo afetivo

Com base nos depoimentos dos empregados entrevistados, surgiram as seguintes subcategorias: reintegração positiva ao trabalho, impacto negativo deste trabalho em alguns aspectos da vida dos respondentes e situações no trabalho nas quais eles precisam disfarçar seus sentimentos.

Quando se relata a respeito da reintegração ao trabalho, trata-se do retorno à iniciativa pública. Em relação a este retorno, a maioria deles discorreu que foi uma experiência nova e boa, na qual tiveram a oportunidade de conhecer pessoas novas e, assim, encontram-se felizes e satisfeitos, conforme consta nos relatos a seguir:

Olha, foi bom. Mas lá no DNPM disseram que se a gente não viesse perderia a anistia. Para quem esperou 21 anos, tinha que vir, mesmo deixando a família longe. Está sendo uma experiência nova e boa. Foi bom ter vindo! (E1)

Nossa! Isso foi muito bom! É uma coisa assim que a gente buscou muito e a gente acreditava, mas muita gente nem acreditava. Tinha gente que achava que a gente estava ficando louco. Mas estamos de volta! (E4)

Foi bom, porque foi uma experiência boa, porque foi fora da cidade. A gente tem mais liberdade de agir, de compartilhar com as pessoas, lidar com pessoas diferentes, novas amizades, um novo estilo de vida, de profissionalismo e várias pessoas de várias posições intelectuais. Então, foi bom! (E6)

Continuar a trabalhar é muito bom! Essa reintegração foi muito positiva! Só de estar trabalhando, tendo contato com pessoas e, principalmente, aqui, em uma escola, com pessoas jovens, com uma cabeça diferente, isso muda a gente, nos faz ter uma cabeça diferente, nos sentindo bem. Então, para mim, essa reintegração foi muito positiva. (E9)

Também informaram que, apesar do contentamento com o retorno ao trabalho, enfrentaram dificuldades com o fato de terem que mudar de sua cidade de origem em detrimento dessa reintegração, precisando ter que se adaptar a um novo estilo de vida, longe de casa, longe da família e, em alguns casos, precisando arriscar sua vida na estrada, pois, para diminuir estes impactos, um dos entrevistados vem e volta da cidade de Itabira todos os dias, segundo depoimentos:

O difícil é ficar fora de casa. No meu caso, tenho dois filhos e marido, e nunca saí de casa. Eles me ligam todos os dias. O marido fala que não está aguentando essa situação. Pergunta sempre quando vou retornar. Esse é o ponto negativo da reintegração. (E1)

Para mim, o único problema da reintegração é o fato de estar longe da minha cidade, das minhas raízes e, conseqüentemente, longe da minha família. (E3)

É um misto de uma boa possibilidade, de uma expectativa favorável, mas radical em termos de família. Eu cheguei a trazer minha família para cá, mas tive que retornar com eles, pois não se adaptaram. Agora, sou eu que vou e volto de Itabira todos os dias para tentar amenizar a situação. (E5)

Na época, eu fiquei muito apreensiva, principalmente por causa da família. Eu tive que sair de casa, deixar minha família lá, sendo que eu vivi minha vida toda ao lado deles. Essa questão foi muito difícil no início. (E7)

Essa mistura de sentimentos em relação ao retorno ao trabalho encontra respaldo em Dejours (1999) quando afirma que o trabalho pode ser compreendido como um território ambivalente. Ou seja, pode, do mesmo modo, ser fonte de prazer, saúde e instrumento de autonomia, mas pode gerar processos de alienação e disfunções de ordem física e psíquica. As grandezas presentes no mundo do trabalho mostram-se estruturantes ou desestruturantes, uma vez que são motivos de inserção e de transformações nos contextos subjetivos e sociais no tocante ao trabalhador.

Em relação ao impacto do retorno ao trabalho em alguns aspectos da vida dos respondentes, observou-se que, inicialmente, ele foi negativo, pois eles encontraram dificuldades, haja vista o transtorno de ficar longe de casa e, dessa forma, não darem a assistência necessária aos familiares. Segundo afirmam Cavalcanti e Cristófoli (2006), o indivíduo que deixa, seja sua casa, sua cidade ou sua família, em prol do trabalho deve se ajustar às novas conjunturas do meio e modificar sua forma de viver, para amenizar o sofrimento e, talvez, até transformá-lo em prazer.

Já em relação às situações nas quais eles precisam disfarçar seus sentimentos no local de trabalho, percebeu-se que as opiniões foram contraditórias, considerando que eles ficaram divididos entre aqueles que não acham que precisam disfarçar seus sentimentos na organização, pois acreditam que podem desabafar com os colegas, ou seja, possuem um bom relacionamento interpessoal no local de trabalho, e aqueles que consideram que não podem demonstrar seus sentimentos, para não contaminar o ambiente, evitando, assim, atritos e penalidades. Ambas as opiniões podendo ser comprovadas nos relatos:

Aqui, se a gente quiser desabafar, tem alguém com quem a gente pode desabafar, alguém em quem confiar. Também se der vontade de chorar, pode chorar, pois terá alguém para me ajudar. (E1)

Não preciso disfarçar meus sentimentos, porque eu sou espiritualizada e eu não me apego aos erros do ser humano. Graças a Deus, eu estou acima disso. (E3)

Não preciso disfarçar. Aqui é um lugar atípico, com poucos funcionários, e por isso a gente convive bem, conhece todo mundo e tem uma boa relação. Aqui eu não tenho problema! O relacionamento interpessoal é bom e tranquilo aqui. (E4)

Acho que em qualquer ambiente você precisa disfarçar, sim. Às vezes, você traz problemas de casa, da vida, e para não contaminar o ambiente você não demonstra. O próprio ambiente de trabalho cria situações que te chateia, te contraria, e que você não pode demonstrar. (E5)

Sim, muitas vezes. Tem hora que ocorre um conflito e então você tem vontade de chutar o balde. Mas tento reprimir minhas emoções, pois se permitir extravasar o que penso posso ser penalizada por isso. Eu tento falar o mínimo possível nesse caso para eu não criar uma situação indesejável. (E7)

Preciso! Com certeza! Porque eu já tive problema com isso. Demonstrei o que sentia e fui penalizado por isso. Então, hoje, prefiro não demonstrar o que sinto e guardar só para mim. (E10)

A questão de disfarçar os sentimentos no ambiente de trabalho, na visão de Alencar (1989), é que se vive hoje em um grupo social que ensina que desde muito cedo deve-se controlar as emoções, resguardar a curiosidade e evitar situações que poderiam resultar em sensações de perda ou de derrota. São situações assim que cooperam para a constituição de barreiras internas ao desenvolvimento criativo e para uma visão restrita dos próprios recursos e habilidades. Diferentemente das barreiras físicas, que são palpáveis e facilmente identificadas, as barreiras mentais e

emocionais são erguidas vagarosamente no decorrer da vida do indivíduo, fechando-o para as relações em todas as esferas da vida e produzindo sofrimento.

Além dessas subcategorias destacadas como mais relevantes pelos entrevistados, o grupo permitiu perceber pontos menos relevantes, tais como retorno ao trabalho com prejuízos, financeiros e de benefícios, em relação aos servidores do CEFET-MG e algumas vantagens da reintegração, como a melhora da renda econômica, da autoestima e da satisfação pessoal.

Sintetizando-se os resultados da categoria pertinente aos custos do trabalho, os relatos dos entrevistados, por meio das subcategorias que emergiram da análise, permitiram observar que é exigido deles um esforço físico considerável no desempenho de suas atividades, com o trabalho gerando a eles desafios intelectuais, como a necessidade de fazerem cursos para se capacitarem. Mas tanto esses desafios quanto a reintegração em si trouxeram satisfação e alegria para os empregados, não obstante o enfrentamento de dificuldades em relação ao fato de terem que mudar de sua cidade de origem em detrimento dessa reintegração.

5.2.3 Sentido do trabalho

Nesta dimensão, analisam-se os aspectos referentes à categoria vivências de prazer, a qual é composta por dois fatores: realização profissional (vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que realiza); e liberdade de expressão (liberdade para pensar, organizar e falar sobre o trabalho); à categoria vivências de sofrimento no trabalho, também composta por dois fatores: esgotamento profissional (vivência de frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho); e falta de reconhecimento (vivência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento de seu trabalho).

5.2.3.1 Vivências de prazer

A análise dos depoimentos dos empregados públicos reintegrados ao CEFET-MG revelou que as principais vivências de prazer no trabalho ligadas ao fator realização

profissionais associam-se a: vivência de gratificação profissional na realização de suas atividades, identificação positiva com o trabalho e satisfação e motivação em relação a este trabalho e ao sentimento de orgulho, de reconhecimento e de valorização. Já aquelas ligadas ao fator liberdade de expressão associam-se à liberdade para expressar suas opiniões.

A vivência de gratificação profissional na realização do trabalho atual dos empregados públicos reintegrados se deu por meio dos cursos de capacitação, por exemplo, informática, licitação e pregão, e da aplicação de conhecimentos e experiências anteriores, levando-os a fazer, então, uma atividade de que gostam, realizando-a com satisfação e procurando trabalhar da melhor maneira possível, conforme é permitido observar nos relatos abaixo:

Eu gosto muito do que eu faço e agradeço a Deus todo dia por isso, por ter aberto essa porta e o pessoal ter me recebido bem. Eu acho que pelo que meu chefe já falou, eu estou dando um bom resultado, e assim eu estou satisfeito com o que faço! (E2)

Olha, eu utilizo minhas habilidades baseado em meu conhecimento prévio. Eu tenho 44 anos e 25 anos na área profissional. Então, o que eu já vivi me ajudou muito a desenvolver com facilidade outras atividades. Então, isso me ajudou bastante. E, com isso, eu não tenho dificuldades para realizar aquilo que me foi proposto. (E5)

Eu faço o meu melhor. Trabalho com afinco. Antes de ir embora, deixo tudo pronto e organizado para o outro turno, sem deixar serviço para as outras pessoas do meu setor. (E8)

Emprego muito bem, pois gosto de leitura. Tenho interesse em livros e conhecimento. Então, eu estou trabalhando no lugar ideal e posso transmitir um pouco do conhecimento que eu tenho para os alunos que vão me procurar. (E9)

O pensamento de Oliveira e Cruz (2013) vai no mesmo sentido do que foi demonstrado nos relatos, quando as autoras explicam que no momento em que a organização oferece cursos e qualificação aos seus trabalhadores estes ampliam seus conhecimentos e habilidades, utilizando-as, de maneira otimizadas, para executarem suas atividades. Ao fazerem isso, segundo Toledo e Guerra (2009), os empregados são conduzidos ao prazer de trabalhar e de realizar tudo aquilo que eles são capazes.

Na subcategoria de identificação com o trabalho, verificou-se que os respondentes afirmaram positivamente que assimilam bem o trabalho que desenvolvem na instituição, fazendo algo de que gostam, com afinco e da melhor maneira possível, o que fica claro nos relatos:

Identifico! Eu trabalhei muitos anos em Itabira no hospital, e minha sina é esta: olhar doente e cuidar das pessoas, cuidar da saúde e bem-estar das pessoas. (E1).

Sim, me identifico. Encaixou bem no meu perfil. Eu gosto de máquina, de coisas novas, de queimar neurônio, de pensar, de resolver problemas. Eu gosto! (E2)

Sim, eu me identifico e gosto do que eu faço. Eu vesti a camisa desse serviço. Eu o abracei, e por isso me identifico e gosto de realizá-lo. Apesar do meio ser um pouco diferente em relação à outra empresa. (E7)

Sim, me identifico. Estou em um setor que gosto, fazendo uma atividade que gosto, e por isso trabalho com afinco, sem má vontade. Trabalho sempre animado, procurando fazer o melhor possível. (E8)

Muito! Perfeitamente! Trabalho com livros, com informações, na casa da cultura. Para mim, é o melhor lugar para se trabalhar. Não poderia estar em um lugar melhor! (E9)

Toledo e Guerra (2009) afirmam que quando o indivíduo aplica seu potencial para a realização de uma atividade com a qual se identifica, fazendo tudo que ele é capaz, estabelecendo, assim, relações satisfatórias com as pessoas e com a organização do trabalho, têm-se como consequências o prazer e o equilíbrio na realização de tal atividade.

Os respondentes também disseram que estão satisfeitos e motivados em relação ao trabalho que desenvolvem, sendo que a manifestação destes sentimentos se dá quando eles sentem-se aceitos e bem tratados no ambiente de trabalho, quando verificam que são necessários na realização das atividades, quando percebem que as pessoas estão satisfeitas com o seu desempenho e quando eles próprios vislumbram o resultado final de seu trabalho. Essas considerações podem ser comprovadas pelos relatos:

Eu me sinto satisfeita e motivada quando eu percebo que estou sendo bem aceita, sendo bem tratada no trabalho, quando me sinto necessária na minha atividade. Essa é a verdade! (E3)

A satisfação vem quando eu vejo os resultados daquilo que eu fiz, quando vejo a satisfação das pessoas que eu consegui atender satisfatoriamente,

quando vejo que a pessoa está feliz com o meu desempenho. Então, eu também me sinto motivada com isso. (E7)

Eu me sinto motivada durante todo o período que eu estou trabalhando. Eu trabalho com alegria, sempre incentivada mesmo. Tenho, assim, o apoio dos colegas, incentivo e amizade da chefia. Então, ambiente de trabalho não precisava ter melhor, muito bom! Os chefes e colegas de serviço, todo mundo muito bom mesmo. (E9)

Bonfim, Stefano e Andrade (2010) atestam que sentir-se satisfeito e motivado no trabalho é importante no contexto organizacional, pois, por meio destes instrumentos, a instituição consegue fazer com que o empregado trabalhe sentindo-se bem, seguro, tendo prazer na realização de suas atividades. Assim, extrai dele uma produção maior e de mais qualidade, o que colabora para o progresso de tal organização e do próprio sujeito.

Os respondentes apontaram também que sentem orgulho pelo trabalho que realizam, sendo que este orgulho é manifestado por meio do prazer em trabalhar e do reconhecimento que recebem de colegas e da chefia, como apontado nos relatos:

Sinto-me! Sinto-me realizada! Eu me sinto assim pelo prazer de estar trabalhando novamente, de ter recebido uma nova oportunidade e ter sido reintegrada. (E3)

Ah, eu gosto muito do que eu faço. Eu acho que quando você faz aquilo que você gosta você faz com prazer dá certo, sai bem feito. E eu tenho muito orgulho da minha profissão. (E4)

Quando você vê que está tudo bem, você sente orgulho. Eu sou muito orgulhosa da atividade que eu faço. Eu tenho uma satisfação enorme, mesmo quando enfrento dificuldades. Eu sinto muito orgulho. (E7)

Outro indicador de prazer no trabalho, segundo Mendes e Silva (2006), é o orgulho pela realização de uma atividade. Para Kramer e Faria (2007), este orgulho é alcançado quando o trabalhador sente que ele pertence àquela organização, querendo ser visto como um de seus participantes, sente-se membro dela, almejando ser reconhecido pela chefia e pelos próprios colegas e responsável por ela, pelo seu funcionamento e resultados, o que é o caso dos entrevistados.

Já na subcategoria pertinente ao sentimento de reconhecimento e valorização, os empregados públicos reintegrados afirmaram que se sentem assim quando recebem

elogios, quando percebem que são úteis e quando fazem falta na organização. Esse sentimento é evidenciado a partir da observação dos entrevistados, conforme se segue:

Olha, só de você ver o resultado do seu trabalho ou que você participou dele, você fez parte daquilo. Você ver aquilo dali já é gratificante profissionalmente. (E2)

Sinto-me assim em tudo que eu faço aqui. Se eu não vier trabalhar, sei que farei falta. Então, eu acho que o meu trabalho é útil e sei que o meu trabalho é valorizado. (E4)

Em todas as situações, desde que eu cheguei aqui eu sou elogiada, reconhecida, respeitada. Todo mundo procura ser meu amigo. Então, é assim que eu me sinto útil, reconhecida e valorizada. (E9)

Com relação a esses sentimentos vividos pelos respondentes, Ferreira e Mendes (2001) afirmam que o prazer é vivido quando o trabalho proporciona a valorização e o reconhecimento, principalmente, pela realização de uma tarefa de valor para o indivíduo e importante para a organização, além de proporcionar, segundo Lourenço, Ferreira e Brito (2009), gratificação e satisfação no trabalho. Dejours (2004) salienta que esse reconhecimento faz com que, havendo sofrimento no desenvolvimento do trabalho, ele seja transformado em prazer e realização.

Outra subcategoria apontada pelos entrevistados foi que eles sentem-se livres para expressar suas opiniões em relação ao trabalho perante o chefe e os colegas, pois relataram que não há intimidação no ambiente de trabalho e que a chefia está aberta a negociação e dá a eles livre-arbítrio na realização das atividades, fatos que são verificados nos relatos:

Sim, sim! Aqui tenho liberdade para me expressar, tanto com os colegas como com o chefe, sem intimidação. Nesse aspecto, não há nenhum tipo de problema. (E2)

Ah, sim! Eu sinto essa liberdade. Eu gosto da minha chefia e sei que posso confiar nela e nos colegas para expor algum tipo de problema que eu tiver e que precise de ajuda. (E3)

Sim! Lá no meu ambiente de trabalho eu nunca fui privado de expressar, ou de questionar, ou de perguntar, nem penalizado ou impedido de expressar ou de tentar fazer algo. (E5)

Mendes e Silva (2006) apontam que a liberdade vivida pelos entrevistados é um dos indicadores do prazer no trabalho. Segundo Ferreira e Mendes (2001), essa liberdade se associa à possibilidade de pensar, falar e agir sobre a atividade que realiza, além de expressar sua individualidade. Conforme Glanzner, Olschowsky e Kantorski (2011), quando a organização dá ao sujeito liberdade dá a ele independência, permitindo a ele rearranjar sua maneira de trabalhar e de encontrar atividades e atitudes que são capazes de lhe fornecer prazer.

5.2.3.2 Vivências de sofrimento

A análise dos depoimentos dos empregados públicos reintegrados ao CEFET-MG revelou que as principais vivências de sofrimento no trabalho relacionadas ao fator esgotamento profissional associam-se a: sobrecarga emocional, sobrecarga de trabalho e acúmulo de tarefas, o fato de terem que mudar de sua cidade de origem em detrimento da reintegração e comunicação deficiente entre os setores. Já em termos do fator falta de reconhecimento, este associa-se ao sentimento de injustiça no ambiente de trabalho.

Uma subcategoria apontada pelos empregados públicos reintegrados inclui uma sobrecarga emocional proporcionada pelo trabalho, sendo originada pelo convívio com as pessoas, gerando estresse, como fica claro nos depoimentos:

Tenho essa sobrecarga, sim. Todo ser humano tem um momento de estresse. Isso acontece no meu trabalho quando um usuário me destrata, me despreza. (E1)

Sim, a sobrecarga emocional existe. Tenho um estresse emocional no trabalho quando há problemas entre os colegas e pela própria natureza do trabalho. (E2)

Sim, muito estresse! O tempo inteiro você tem situações que te estressam. O próprio convívio com as pessoas no trabalho gera estresse. Então, aqui você sempre está se deparando com situações que te estressam. (E7)

É interessante observar que a maioria dos entrevistados já havia se queixado com relação à existência de ciúmes, disputa e desconfiança, prejudicando as relações socioprofissionais na organização. Vivências dessa natureza provocam sobrecarga

emocional, que pode levar a um quadro de estresse, e este desencadear doenças ou disfunções organizacionais.

Silva (2011) afirma que o estresse é uma batalha do organismo para encarar situações que ameaçam a vida e o equilíbrio interior dos indivíduos. Ou seja, é uma reação fisiológica natural de sobrevivência. Porém, os entrevistados devem se atentar para que ele não se torne patológico, resultando desde distúrbios passageiros a doenças mais graves.

Os entrevistados apontaram como outra subcategoria a sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, o acúmulo de tarefas, o que pode ser comprovado pelos depoimentos a seguir:

Tenho muitas tarefas para realizar. Então, tento fazer primeiro o que é mais importante e depois o restante. Mas sinto que estou o tempo todo apagando incêndio. (E2)

Há momentos em que há acúmulo de tarefas, há mais trabalho do que pessoas para realizá-lo. Então, isso acarreta uma sobrecarga de trabalho. Você vai para casa e não consegue pensar em outra coisa. (E5)

Às vezes, me sinto, sim, sobrecarregado de atividades, e isso me desgasta, pois me sinto impotente diante de tantas atividades que tenho que realizar. Vou para casa e só penso no trabalho que não consegui terminar. (E10)

Para Mendes (2007), a sobrecarga de trabalho imposta pela organização quando ultrapassa a capacidade dos empregados afasta seus desejos, faz com que eles tomem para si as metas da organização, cada vez mais altas, agrava o sofrimento, dificulta sua transformação e abre a possibilidade de surgimento de doenças.

Outra subcategoria apontada pelos entrevistados foi a respeito da mudança de cidade, ou seja, a saída deles da cidade de Itabira e a vinda para Belo Horizonte, a fim de serem reintegrados, fato que gerou conflitos familiares. Os relatos seguintes ilustram essa realidade:

Tem o conflito da separação. A distância gera conflitos. Às vezes, eu não consigo ir no dia que combinei com minha família. Aí, começa a discussão. E chegando em casa, tenho que contornar essa situação. (E1)

Vivo conflitos familiares, pois estou fazendo falta em minha casa. Minha relação com a família mudou, mas tento manter a relação que tinha antes.

Mas fica difícil nessa situação de você estar aqui e lá ao mesmo tempo. (E3)

A questão da distância de casa me estressa, pois acaba que eu moro em dois lugares ao mesmo tempo. Moro aqui e lá em Itabira. Isso me estressa, pois queria não precisar dessas duas casas! (E9)

De acordo com Silva, A. (2005), as alterações no ambiente das organizações estão influenciando as relações dos trabalhadores fora do trabalho, exigindo deles grande investimento pessoal para seu desenvolvimento profissional, como foi o caso dos respondentes, pois, para a efetivação da reintegração, não se levou em conta a possibilidade de essa reintegração ocorrer em sua cidade de origem, exigindo deles, então, a mudança para Belo Horizonte. Como consequência, ao dedicarem mais tempo e energia ao trabalho, muitos desses trabalhadores acabam vivenciando conflitos nas suas relações com suas famílias, que são, talvez, as mais afetadas neste processo. Esse desequilíbrio gerado entre trabalho e vida pessoal pode acarretar problemas físicos e emocionais e, por consequência, gerar um efeito negativo na produtividade e nas relações interpessoais.

Verificou-se entre os respondentes que há uma comunicação deficiente entre os setores, o que acarreta fofocas, atritos e aborrecimento entre os colegas, como se percebe nos relatos:

Sinto-me insatisfeito quando há algum atrito. Fico bastante aborrecido quando há fofoca, quando algum colega provoca contenda entre os outros e fala mal dos outros. (E2)

Eu me sinto assim quando não realizo uma atividade de maneira satisfatória, quando há demora por parte da burocracia da instituição na realização das tarefas e quando não há boa comunicação entre os setores. (E5)

O que me deixa assim é o meu relacionamento com o chefe da minha área. Ele me deixa bem triste! Ele não me ouve, não acata nenhum pedido meu. Sei que ele não gosta de mim, mas não me libera para ir para outro setor. (E10)

Jacomini (2011) afirma que a comunicação é que fornece um amparo ao bom relacionamento entre a organização e o trabalhador, contribuindo também para a integração de recursos. O bom andamento da comunicação na instituição é consequência do trabalho em equipe, da coesão entre os setores que a compõem, sendo importante para consolidar o relacionamento entre os pares e sintonizar as

ações das áreas. Em se tratando dessa comunicação deficiente entre os setores, Nunes *et al.* (2010) afirmam que a insatisfação com essa questão surge no trabalho quando o indivíduo não tem concretizado ou providas suas necessidades ou possibilidades em relação ao trabalho, o que pode acontecer quando há falta de reconhecimento profissional e um relacionamento interpessoal falho, podendo gerar prejuízos a ambos, à organização e ao trabalhador, como estresse e absenteísmo. Percebeu-se entre os respondentes que eles também se sentiram injustiçados no local de trabalho por julgamentos indevidos entre os colegas e por atitudes negativas de seus superiores, como se observa nas seguintes falas:

Tive um probleminha com uma pessoa. E, se não corro atrás, sairia da situação sendo injustiçado por algo que não fiz. Mas a imagem da gente fica queimada. (E2)

Já ocorreram julgamentos indevidos por parte dos colegas a meu respeito pelo fato de eu ser mulher e ter deixado minha família em outra cidade. Falam que estou aqui para me divertir e que não ligo para meus familiares. (E7)

Por esse motivo, precisei mudar de setor duas vezes. Trabalhei no Campus II e tive problema, então, solicitei minha mudança para o Campus I, para ver se melhorava. (E8)

Várias vezes! Meu chefe desconfia de mim e fala mal de mim para os colegas de trabalho e percebo que eles ou ficam do meu lado ou me tratam com um certo distanciamento. Já deixou de me pagar horas extras, não me dá a abertura que dá aos outros empregados. (E10)

Para Mendonça e Mendes (2005), injustiça como a relatada pelos entrevistados os coloca em combate com situações que chateiam, desgastam, intimidam e desestimulam, o que pode gerar alterações psicofisiológicas que levam à exaustão e ao cansaço emocional, influenciando diretamente sua saúde física e psicológica.

Resumindo-se a categoria pertinente ao sentido do trabalho, os relatos dos entrevistados, por meio das subcategorias que emergiram da análise, permitiram observar que eles vivenciam mais sentimentos de prazer do que de sofrimento no trabalho, sendo o prazer vivenciado pela identificação, gratificação, satisfação, motivação, orgulho em relação à atividade que exercem e liberdade para se expressar no ambiente de trabalho. Já o sofrimento é vivenciado por meio da sobrecarga emocional e de trabalho e do acúmulo de tarefas, além do fato de terem que se mudar da cidade de origem em detrimento da reintegração.

5.2.4 Estratégias para lidar com o sofrimento

A partir dos relatos dos empregados públicos, emergiram duas subcategorias decorrentes das estratégias para lidar com o sofrimento gerado pelo trabalho: estratégia para lidar com a sobrecarga emocional; e estratégia para lidar com a fiscalização e a cobrança por desempenho.

Para conviver com as situações de sobrecarga emocional, verificou-se que os entrevistados desenvolveram estratégias individuais para tanto, tais como procurar relaxar, desabafar com alguém, seguir uma religião, ler livros de autoajuda e exercitar o autocontrole, como se percebe nos relatos:

Desenvolvi, sim, porque, assim, se acontecer, na hora a gente segura, mas depois é que a gente vai colocar para fora, através de desabafo. Na hora, você não pode descontar nos paciente e usuários. (E1)

Eu tenho. Eu sou cristão. Eu creio muito em Deus. Eu oro bastante para que Deus me dê alívio, direção e luz. Procuro também me planejar. E quando chego em casa, também procuro relaxar. (E2)

Com certeza, desenvolvi! Eu sou espiritualizada, gosto de ler livros de autoajuda, esse tipo de coisas. Então, isso me ajuda muito e me dá um grande apoio. (E3)

Olha, a primeira coisa que faço é tentar me controlar emocionalmente, porque eu já sou um pouco ansioso. Então, tento me controlar, para evitar uma explosão. (E5)

Na visão de Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), essas estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho são como dispositivos pelos quais o trabalhador busca mudar, alterar e aliviar a compreensão da realidade que o faz sofrer, de forma consciente ou inconsciente. Assim, para que os trabalhadores consigam corresponder às expectativas da organização e não adoecerem, devem empregar essas estratégias de enfrentamento contra o sofrimento por meio de atitudes de conformismo, de passividade, de individualismo, de desprezo pelo perigo, de hostilidade e de indiferença, dentre outras.

Verifica-se que as estratégias adotadas pelos pesquisados são de ordem individual, denotando que não implicam ações que permitem uma mudança da organização do

Trabalho. Ou seja, não são capazes de alterar a precariedade das condições de trabalho que conduzem ao sofrimento.

Segundo Mendes (2007), as estratégias individuais tendem a surtir efeito momentâneo e se esgotam com o passar do tempo, algo que pode caracterizar falha no processo de enfrentamento do sofrimento e, por conseguinte, ampliação das possibilidades de adoecimento futuro no trabalho.

5.2.5 Danos do trabalho

Nesta dimensão, analisam-se os aspectos referentes aos danos físicos, por exemplo, dores no corpo e distúrbios biológicos, e aos danos psicossociais do trabalho, os quais são definidos por sentimentos negativos em relação a si mesmo, à vida em geral, ao isolamento e às dificuldades nas relações familiares e sociais.

5.2.5.1 Danos físicos

A partir dos relatos dos entrevistados, emergiram duas subcategorias características dos danos físicos do trabalho: avaliação desses danos; e lesões causadas por eles.

Com relação à avaliação dos danos físicos causados pelo trabalho, os respondentes avaliaram que não sofrem nenhum dano físico, a não ser o desgaste normal de toda atividade laboral, o que pode ser confirmado pelos relatos abaixo:

Não. Aqui não tive danos físicos, não. Aqui no CEFET-MG, não. Em hospital sempre tem alguns incidentes, porque você pega mais peso, faz mais esforço, mas aqui, não, aqui é tudo tranquilo. (E1)

Igual eu estou te falando, dano físico não tem! A gente aqui corre risco igual toda atividade. Faz esforço, mas que é inerente a todo trabalho. Não é diferente de outros lugares em que trabalhei. (E2)

Eu já não considero danos físicos, porque, como eu estava parada e retornei, eu acredito que eu dei uma reavivada! Então, não é mais um dano físico; é o contrário. Agora já está sendo bom pra minha vida, bom para quem vai chegando nos sessenta anos. Assim, é bom a gente dá uma reavivada! Estou indo bem! (E3)

Qualquer atividade pode gerar danos físicos, mas, eu avalio que não tenho danos físicos em meu trabalho. Pelo menos aqui no CEFET-MG, o trabalho que realizo não produz nenhum dano físico em mim. (E7)

Corroborando o que os entrevistados disseram sobre isso, declararam também que desde que foram reintegrados ao CEFET-MG não desenvolveram nenhum tipo de lesão física em decorrência do trabalho, o que também pode ser confirmado pelos depoimentos a seguir:

Lesão? No meu trabalho aqui no CEFET-MG? Graças a Deus, não! O trabalho que realizo aqui não me gerou nenhum tipo de lesão. O problema que tenho é devido à minha idade, desgaste natural. (E2)

Não! Não, isso aí, não. No trabalho que realizo aqui não tem esse tipo de desgaste. Não tem peso, não tem nada disto. O desgaste que tenho é desgaste mental. (E3)

Não, não. Até hoje, não. Aqui nunca sofri nenhum tipo de lesão, não. Nunca tive problema com lesão. Aqui, não. O que ocorre é o desgaste mental normal do dia a dia. (E8)

Não, não. Às vezes, o serviço é pesado, mas tem uns colegas que são homens, são mais fortes, ajudam. Então, é serviço pesado, mas eu não pego peso demais. (E9)

Neste aspecto, os relatos vão ao encontro de Lacaz (2000) quando afirma que no ambiente organizacional a qualidade de vida concentra-se na saúde do trabalhador, de maneira a evitar danos físicos traumáticos, visando efeitos positivos tanto para a organização quanto para os empregados.

5.2.5.2 Danos psicossociais

De acordo com os depoimentos colhidos, pôde-se perceber que os entrevistados vivem conflitos em suas relações familiares ou sociais. Há momentos em que eles desejam abandonar o trabalho e o sentimento de impossibilidade de serem reintegrados na empresa em que atuavam anteriormente.

No que tange aos conflitos em suas relações familiares ou sociais, os respondentes declararam que isso ocorre por meio de cobranças por parte da família, conforme expressam alguns empregados públicos reintegrados ao CEFET-MG:

Conflito gerado pela separação, pela distância. Tenho problemas com minha família quando não consigo ir para Itabira nos fins de semana. Aí, vêm os conflitos, começa a discussão. Então, quando chego lá tenho que contornar toda essa situação. Minha mãe me cobra, meu marido e até meu filho, que já é casado. (E1)

Tenho conflitos com meus familiares. Sei que estou fazendo falta para eles, mas estou aguardando para ver se consigo transferência para Itabira, pois, apesar de gostar do trabalho, minhas raízes estão lá, e é isso que pesa mais para mim. (E3)

Meu conflito é com a família, que ainda não aceita minha estada aqui, acho que, principalmente, pelo fato de ser mulher e estar aqui sozinha. As pessoas pensam que você nunca poderia sair de seu convívio familiar em detrimento do trabalho. (E7)

Tenho conflitos, pois tenho que deixar tudo resolvido em Itabira para passar a semana aqui. E, além disso, eu morava com minha mãe e agora ela está sozinha e ela já é de idade. Isso gerou muitos problemas para mim. (E8)

Os relatos encontram respaldo em Silva (2006) quando afirma que a organização investe no empregado, mas também quer retorno por parte dele, principalmente em relação à dedicação. Então, o sujeito passa a investir grande parte de seu tempo no trabalho mais do que na família, o que gera um desequilíbrio entre essas duas áreas da vida dos trabalhadores, sendo que isso pode fomentar ineficiência em seu trabalho. Outro fator que pode desencadear esse desequilíbrio, ainda segundo a autora, é a necessidade de o trabalhador mudar de residência, fato que se observa na vida atual dos entrevistados. Para que o empregado tenha uma vida pessoal saudável, é necessário que ele administre as dificuldades impostas pelo trabalho.

Outro aspecto importante apontado pelos entrevistados foi que, diante do que experimentam no trabalho, sentem vontade de largar tudo para voltar para sua cidade de origem, como se comprova nos relatos a seguir:

Às vezes, dá vontade de largar tudo, mas aí, depois, a gente pensa: “Mas é desaforo. Já vai para 23 anos que aguardo essa reintegração! E largar tudo assim, jogar fora, não. Vou ficar até resolver o que vai ser da gente”. (E1)

Às vezes, sim, porque há momentos em que o cansaço toma conta. Penso que algum outro órgão federal de Itabira pode nos transferir para lá. Tem momentos que dá vontade de voltar para lá e deixar tudo aqui, assim as coisas ficariam mais fáceis, tanto com a família como o dia a dia. (E5)

Tenho. Muitas vezes, isso já aconteceu comigo. Saí daqui com a cabeça quente, mas no outro dia voltei, disposta a ficar. Afinal de contas, esperei muito por isso. (E7)

Tenho, sim. Muitas vezes, penso que não deveria ter deixado meu outro emprego para ser reintegrado. Eu até tinha um bom salário, mas quis insistir na reintegração, que demorou tanto, mas tenho muita vontade de voltar para minha cidade! (E8)

Sinto vontade de largar tudo. Isso eu sinto, várias vezes. É Deus quem me dá forças para continuar aqui, porque sinto vontade de ir embora. Dá vontade de desistir da reintegração e voltar para minha cidade. (E10)

Simon e Coltre (2012) afirmam que quando os trabalhadores têm esse tipo de pensamento em relação à organização o que pode ter ocorrido com os eles é que não se ligaram e não se comprometeram emocionalmente com a nova instituição na qual foram reintegrados. Por consequência, não se importariam de deixá-la caso fosse necessário, para que se sentissem bem e até melhorassem sua produtividade.

Os entrevistados manifestaram o sentimento de impossibilidade de serem reintegrados na empresa em que atuaram anteriormente. Quando questionados sobre qual das organizações preferiam trabalhar, ficaram divididos entre a antiga empresa em que trabalhavam, que era a CVRD, e o CEFET-MG, órgão no qual foram reintegrados, pois metade deles preferiria a primeira, pois ela está localizada na cidade de origem deles, o que lhes geraria uma qualidade de vida melhor, além de lá terem um salário melhor, o que se verifica nos depoimentos abaixo:

Na minha antiga empresa, é claro! Não tem nem comparação! Aqui é muito bom, mas a CVRD é melhor. Primeiro, porque fica na minha cidade e, segundo, pelas amizades que fiz lá na época em que trabalhei. (E1)

Para mim, não tem comparação. A CVRD é bem melhor para se trabalhar. É uma grande empresa, tinha muitos benefícios financeiros e lá eu aprendi muita coisa. F foi uma escola para mim. (E2)

Se tivesse que escolher, seria a CVRD, pois está na minha cidade de origem, perto da minha família e também porque pagava melhor e nos dava mais benefícios. (E3)

Se eu pudesse escolher, seria a CVRD, pois na época em que trabalhamos lá a assistência aos empregados era uma coisa incrível e também era melhor pelo fato de estar perto de casa. (E10)

Já a outra metade preferiria a segunda opção pelo fato de ter sido o órgão governamental que os aceitou para serem reintegrados, devido à carga horária diária de trabalho ser menor e por não haver tanta cobrança por resultados, fatos que se comprovam por meio dos seguintes relatos:

Escolheria o CEFET-MG, pois a outra, como era mineradora e tinha que dar lucro, colocava mais pressão em cima da gente. Aqui é mais tranquilo. Posso marcar férias com mais liberdade, posso chegar atrasado e pagar depois sem que seja descontado no meu salário. (E5)

Seria aqui, pois a outra empresa foi privatizada; ou seja, deixou de oferecer os benefícios que tinha antes. E acredito que a cobrança tenha aumentado ainda mais. E aqui tenho hoje qualidade de vida. (E6)

Seria o CEFET-MG, pois lá na CVRD tinha muita disputa por promoção, o que gerava briga de foice entre as pessoas e até perseguição. Eu não gostava daquele ambiente competitivo. E, como ela foi privatizada, deixou de oferecer mais benefícios. (E8)

Não pensaria duas vezes. Seria o CEFET-MG, pois foi a instituição que nos recebeu de braços abertos. E, além disso, a CVRD foi privatizada e deixou de ser uma empresa boa de se trabalhar. (E9)

O que pode ter ocorrido com esses entrevistados é que alguns criaram um vínculo com o CEFET-MG, enquanto outros ainda se sentem ligados à antiga empresa. É esse vínculo que faz com que eles se comprometam com o desempenho e com os resultados esperados pela organização, uma vez que eles se sentem efetivamente identificados, pertencentes e participantes dela, podendo ali viabilizar seus projetos pessoais, sentirem-se um representante dela e gratificados e motivados no local de trabalho (KRAMER; FARIA, 2007).

Fazendo-se uma síntese da categoria pertinente aos danos causados pelo trabalho, os relatos dos pesquisados por meio das subcategorias que emergiram da análise permitiram observar que eles não sofrem danos físicos nesse trabalho, mas vivem conflitos em suas relações familiares ou sociais devido à cobrança por parte dos familiares, pois tiveram que se mudar de sua cidade de origem para terem direito à reintegração. Além disso, foram impossibilitados de ser reintegrados na empresa em que atuavam anteriormente. Por esse e outros motivos, há momentos em que eles desejam abandonar o trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa relatada nesta dissertação buscou analisar o prazer e sofrimento no trabalho experimentados pelos empregados públicos reintegrados ao corpo de servidores do CEFET-MG, localizado na cidade de Belo Horizonte, com base na abordagem de Mendes e Ferreira (2007). Para tanto, foi realizada uma pesquisa do tipo descritiva, com foco no contexto de trabalho em que atuam os empregados públicos, perpassando pela organização do trabalho, pelas condições do trabalho e pelas relações socioprofissionais. Procurou-se descrever quais foram os custos sofridos por eles, em seus aspectos afetivo, físico e afetivo; como as vivências de prazer e sofrimento os afetam; quais os danos físicos e psicossociais causados a eles e as estratégias de defesa utilizadas por esses pesquisados para lidar com o sofrimento no trabalho. A abordagem foi do tipo qualitativa, objetivando caracterizar esses empregados públicos e sua história pregressa. O método aplicado foi o estudo de caso.

A unidade de análise foi o CEFET-MG, órgão que recebeu 52 empregados públicos advindos da CVRD em 2011. Os sujeitos da pesquisa foram esses empregados, dos quais foram escolhidos 10, por acessibilidade. Inicialmente, os dados foram colhidos por meio de documentos, revistas e internet, com a finalidade de caracterizar os empregados públicos e sua história pregressa. Posteriormente, realizou-se entrevista semiestruturada, inspirada nas quatro categorias do ITRA de Mendes e Ferreira (2007), acrescida da investigação a respeito das estratégias de enfrentamento ao sofrimento.

Os dados colhidos foram tratados por meio da análise de conteúdo, cujas etapas implicaram a consideração de categorias de análise, que no caso desta dissertação referem-se às dimensões do ITRA pertinentes ao contexto do trabalho em termos da organização do trabalho, das condições do trabalho e das relações socioprofissionais; aos custos físicos e afetivos do trabalho; ao sentido do trabalho quanto às vivências de prazer e sofrimento; às estratégias para mediar o sofrimento no trabalho; e aos danos físicos e psicossociais do trabalho.

Descreveu-se o contexto de trabalho, evidenciando que, em se tratando da organização do trabalho, os empregados públicos reintegrados não passaram por um processo de socialização adequado que os introduzisse de maneira satisfatória no CEFET-MG. Além disso, eles consideram que o ambiente de trabalho é agradável, que foram bem recebidos, que encontraram boas pessoas, que gostam da nova instituição, que o ritmo de trabalho normal em comparação à iniciativa privada, e que percebem a inexistência de fiscalização e de cobrança por resultados.

Em relação às condições de trabalho, percebeu-se que os empregados públicos consideram tanto o ambiente de trabalho como os equipamentos e instrumentos que utilizam para o desenvolvimento de suas atividades adequados e que sentem-se seguros nesse ambiente, pois nele há o sistema de cartão de identificação, utilizado para todos os funcionários e alunos.

No que tange às relações socioprofissionais, observou-se que os entrevistados se sentiram constrangidos em razão de comentários feitos pelos servidores para inferiorizá-los e da desconfiança em relação ao trabalho que iriam desempenhar na instituição. Apesar disso, relataram que o tratamento dispensado a eles pela instituição é bom e que, em termos da integração e cooperação entre os colegas, as opiniões se dividiram entre aqueles que acham que entre os pares existe e é boa e aqueles que acham que há problemas, existindo má vontade, ciúmes e disputa entre os colegas.

Com relação aos custos sofridos pelos empregados públicos, observou-se, no que diz respeito aos custos afetivos, que, de um lado, os entrevistados consideram a reintegração ao trabalho um fator positivo em suas vidas, pois foi uma experiência boa e nova, na qual tiveram a oportunidade de conhecer pessoas novas, o que gerou entre eles satisfação e prazer; e, de outro, acham a reintegração negativa devido à necessidade de mudança de cidade, fazendo com que eles tivessem que se adaptar a um novo estilo de vida, longe de casa e da família. Manifestaram opiniões divididas em relação ao fato de terem que disfarçar seus sentimentos no local de trabalho, sendo que alguns acham desnecessário disfarçar, já que acreditam que podem desabafar com os colegas, pois têm um bom relacionamento

interpessoal, ao passo que outros acham que devem disfarçar seus sentimentos para evitar atritos com os colegas.

O custo físico a que estão sujeitos os entrevistados é considerável, pois carregam peso, andam muito, forçam a visão por passarem muito tempo diante do computador e ficam muito tempo sentados, levando em consideração que esses esforços podem gerar problemas físicos e psíquicos.

Em termos de custo cognitivo, os empregados públicos relataram que se sentiram desafiados a fazer cursos para se atualizarem, o que gerou neles a satisfação de estarem, nesta etapa da vida, aprendendo coisas novas e tendo a oportunidade de colocá-las em prática, permitindo-lhes obter um crescimento pessoal e também profissional.

No que se refere às vivências de prazer e sofrimento, verificou-se que, em termos de prazer, os entrevistados sentem gratificação profissional na realização de suas atividades, pois a instituição que os recebeu permitiu que eles fizessem cursos de capacitação, além de utilizar o conhecimento e a experiência anterior que eles já possuíam. Verificou-se também que os empregados públicos se identificam com o trabalho de maneira positiva, fazendo aquilo de que gostam, com afinco e da melhor maneira possível. Eles sentem-se satisfeitos e motivados, pois são aceitos e bem tratados, além de necessários na realização de suas atividades, na medida em que percebem que as pessoas estão satisfeitas com seu desempenho e quando vislumbram o resultado final de seu trabalho. Sentem também orgulho, reconhecimento e valorização, além de sentirem livres para expressar suas opiniões a respeito do trabalho, perante tanto a chefia como os colegas, sem serem intimidados.

Já no que diz respeito às vivências de sofrimento, percebeu-se que os empregados públicos reintegrados consideram ter uma sobrecarga emocional devido ao convívio, às vezes, difícil com os colegas e chefia, o que gera estresse. Consideram ter também sobrecarga de trabalho e acúmulo de tarefas, conflitos familiares decorrentes da mudança de cidade e a comunicação deficiente entre os setores, o

que acarreta fofocas, atritos e aborrecimento entre os pares. Por fim, sentem-se injustiçados no ambiente de trabalho, devido a julgamentos indevidos entre os colegas e a atitudes negativas dos superiores.

Com apoio nos dos relatos desses pontos, percebeu-se que os entrevistados utilizam estratégias individuais para lidar com a sobrecarga emocional, tais como: procurar alguma maneira de relaxar, desabafar com alguém a respeito de suas inquietações, voltar-se para a religião, praticar a leitura de livros de autoajuda e exercitar o autocontrole.

Em se tratando de danos físicos, identificou-se, por meio desta pesquisa, que os empregados públicos reintegrados não sofrem danos físicos nem lesões; apenas o desgaste normal de toda atividade laboral. Em termos de danos psicossociais, esses empregados não tiveram a opção de escolher onde deveriam ser reintegrados, sendo que residiam em Itabira e foram reintegrados na cidade de Belo Horizonte. Isso fez com que eles vivenciassem conflitos em suas relações familiares ou sociais. Por esse motivo, eles sentem vontade de largar tudo e voltar para sua cidade de origem.

Com base em uma síntese geral dos resultados encontrados, percebe-se que o grupo estudado usufrui mais momentos de prazer do que de sofrimento. Em relação às vivências de prazer, destacaram-se: ambiente de trabalho agradável e adequado; ritmo normal de trabalho; segurança em seu local de trabalho; disponibilidade de instrumentos e equipamentos adequados para a realização de suas atividades; satisfação por estar se atualizando e fazendo cursos de capacitação; considerando a reintegração um acontecimento positivo em sua vida; sentindo-se gratificado na realização de suas atividades; identificando-se com o trabalho executado; mostrando-se satisfeito e motivado; manifestando orgulho pelas tarefas que realiza na instituição; sentindo-se realizado, valorizado e tendo liberdade para se expressar; e relatando não sofrer danos físicos e lesões. Quanto às vivências de sofrimento destacaram-se: sobrecarga emocional devido ao convívio com os colegas de trabalho; sobrecarga de trabalho e acúmulo de tarefas; e conflitos familiares em decorrência da mudança de cidade para efetivarem a reintegração.

Este estudo contribuiu, de maneira acadêmica, para a ampliação dos estudos sobre prazer e sofrimento na realidade brasileira, além de tratar a abordagem de Mendes e Ferreira (2007) de forma qualitativa, ou seja, analisando; em profundidade o tema e adaptando o ITRA, um instrumento quantitativo, a um roteiro de entrevista, sendo que até então apenas Ribeiro (2011) e Barros (2012) haviam adotado esse procedimento de pesquisa.

A pesquisa também contribui, em termos organizacionais, para que os gestores do CEFET-MG utilizem as percepções dos empregados públicos reintegrados, em termos de sofrimento, para adotarem políticas de gestão de pessoas que minimizem essas vivências e, realmente, favoreçam o prazer destes profissionais. Os gestores poderão, inclusive, estender essas políticas aos demais profissionais que lá trabalham, contribuindo, dessa forma, para melhorar o ambiente profissional. Os responsáveis pela reintegração de outros empregados públicos no País terão condições de adotar políticas públicas que melhorem as condições de trabalho de todos eles.

Como todo estudo, esta pesquisa possui suas limitações. Primeira, o fato de existirem poucos estudos com o grupo de empregados públicos reintegrados, o que pode prejudicar a análise dos dados, devido à insuficiência de materiais para se utilizar e confrontar. Segunda, o fato de o método estudo de caso não permitir que os dados levantados sejam generalizados, não se aplicando aos outros empregados públicos reintegrados no CEFET-MG.

Sugere-se para estudos futuros que se pesquise essa mesma temática utilizando a abordagem de Mendes e Ferreira (2007) de forma qualitativa, ou seja, adaptando o ITRA, um instrumento quantitativo, a um roteiro de entrevista, acrescentando a investigação a respeito das estratégias de enfrentamento ao sofrimento, aplicando-o aos empregados públicos que tenham sido reintegrados em outros órgãos públicos.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, E. M. L. S. A repressão ao potencial criador. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 9, n. 3, p. 11-13, 1989.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Thomson, 1999.
- ANJOS, F. B. *et al.* Trabalho prescrito, real e estratégias de mediação do sofrimento de jornalistas de um órgão público. **Revista Eletrônica Sistemas e Gestão**, Brasília, v. 6, n. 4, p. 562-582, 2011.
- ARAUJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, jan./mar. 2007.
- ARAÚJO, R. N. O.; CARIOCA, J. M. G.; MACHADO, D. Q. **Estratégia de integração para novos funcionários: uma avaliação do processo de treinamento em uma indústria de transformação**. Revista Brasileira de Administração Científica, Aquidabã, v.3, n.1, p.6-18, 2012.
- 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.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.
- 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, N. M. G. C. **Riscos de adoecimento no trabalho: estudo com médicos e enfermeiros emergencialistas em um hospital regional mato-grossense**. 2012, 162 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2012.
- BARROS, N. M. G. C.; HONÓRIO, L. C. Riscos de adoecimento no trabalho de profissionais que atendem emergência em um hospital público mato-grossense: o caso de médicos e enfermeiros. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 37, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.
- 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.
- BAUER, M. W. Classical Content Analysis: a review. In: BAUER, GASKELL, G. (Org.). **Qualitative researching: with Test, image and sound**. London: Sage, 2000.

p. 131-151.

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

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

BENETTI, L. T.; ARAÚJO, A. F. As relações de trabalho do servidor público: Regime Estatutário X Regime Celetista. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis**, ano 6, n. 11, p. 1-7, 2008

BONFIM, T. M.; STEFANO, S. R.; ANDRADE, S. M. Satisfação e motivação no trabalho dos servidores públicos de uma prefeitura de pequeno porte do estado do Paraná: uma análise a partir do clima organizacional. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 13., 2010, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FEA-USP, 2010.

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.

BOUYER, G. C. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 249-259, 2010.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 7.566, de 23 de Setembro de 1909. Cria nas capitais dos Estados da Republica Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 set. 1909. Seção 1. p. 6975. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 21 mai. 2013.

BRASIL. Lei nº 378, de 13 de janeiro de 1937. Dá nova organização ao Ministério da Educação e Saúde Pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 jan. 1937. Seção 1, p. 1210. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/L378.pdf>>. Acesso em: 21 mai. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de Janeiro de 1942. Lei orgânica do ensino industrial. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 fev. 1942a. Seção 1, p. 1997. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4073-30-janeiro-1942-414503-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 21 mai. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.127, de 25 de fevereiro de 1942. Estabelece as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 fev. 1942b. Seção 1, p. 2957. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4127-25-fevereiro-1942-414123-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 21 mai. 2013.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Lei nº 3.552, 16 de fevereiro de 1959. Dispõe sobre nova organização escolar e administrativa dos estabelecimentos de ensino industrial do Ministério da Educação e Cultura, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 fev. 1959. Seção 1, p. 3009. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-3552-16-fevereiro-1959-354292-norma-actualizada-pl.pdf>>. Acesso em: 21 mai. 2013.

BRASIL. Decreto nº 547, de 18 de abril de 1969. Autoriza a organização e o funcionamento de cursos profissionais superiores de curta duração. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 abr. 1969a. Seção 1, p. 3377. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-547-18-abril-1969-374120-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 21 mai. 2013.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 796, de 27 de agosto de 1969. Revoga o art. 17 e altera a redação dos arts. 19 (alínea f) e 30 da Lei nº 3.552, de 16 de fevereiro de 1959. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 28 ago. 1969b. Seção 1, p. 7307. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-796-27-agosto-1969-375464-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 21 mai. 2013.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994. Dispõe sobre a concessão de anistia nas condições que menciona. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 maio 1994. Seção 1, p. 7021. Disponível: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1994/lei-8878-11-maio-1994-372572-norma-pl.html>>. Acesso em: 21 mai. 2013.

BRASIL. Decreto nº 5.115, 24 de Junho de 2004. Institui Comissão Especial Interministerial - CEI de revisão dos atos administrativos praticados pelas comissões criadas pelos Decretos nºs 1.498 e 1.499, de 24 de maio de 1995, e 3.363, de 11 de fevereiro de 2000, referentes a processos de anistia de que trata a Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jun. 2004a. Seção 1, n. 21, p. 2. Disponível: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2004/decreto-5115-24-junho-2004-532738-norma-pe.html>>. Acesso em: 21 mai. 2013.

BRASIL. Decreto nº 5.215, de 28 de setembro de 2004. Dá nova redação aos arts. 1º e 2º do Decreto nº 5.115, de 24 de junho de 2004. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 set. 2004b. Seção 1, n. 188, p. 2. Disponível: <<http://www.in.gov.br/imprensa/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=2&data=29/09/2004>>. Acesso em: 21 mai. 2013.

BRASIL. Decreto nº 6.657, de 20 de novembro de 2008. Regulamenta o art. 310 da Medida Provisória nº 441, de 29 de agosto de 2008. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 nov. 2008. Seção 1, n. 227, p. 8. Disponível: <<http://www.in.gov.br/imprensa/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=8&data=21/11/2008>>. Acesso em: 21 mai. 2013.

BRASIL. Ministério de Minas e Energia. Portaria nº 981 de 23 de dezembro de 2010. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 dez. 2010. Seção 2, n. 246, p. 44. Disponível em:

<<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=2&pagina=44&data=24/12/2010>>. Acesso em: 5 out. 2012.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de lei do senado nº 82, de 5 de abril de 2012. Reabre o prazo para requerimento de retorno ao serviço de que trata o art. 2º da Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994, que dispõe sobre a concessão de anistia nas condições que menciona, e dá outras providências. **Diário do Senado Federal**. Brasília, DF, 05 abr. 2012. n. 42, p- 11002-11003 . Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/diarios/BuscaPaginasDiario?codDiario=9745&seqPaginalnicial=1&seqPaginaFinal=440>>. Acesso em: 5 nov. 2012.

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.

CAVALCANTI, M.; CRISTÓFOLI, F. O expatriado dissonante: a Pós-Modernidade e as Condições Impostas ao Trabalhador pela Globalização. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 3., 2006, São Paulo. **Anais...** Resende, RJ: AEDB, 2006, p. 1-14.

CAVALCANTE, A. M. S. Treinamento como ferramenta estratégica para o crescimento organizacional. **Faculdade Novo Milênio**, Vila Velha, 2009. Disponível em: http://www.novomilenio.br/foco/1/artigo/4_Artigo_TreinamentoANDRE.pdf. Acesso em: 8/2/2013.

CEFET-MG. **Linha do Tempo**. Disponível em: <<http://www.100anos.cefetmg.br/site/100anos/linha-tempo.htm>>. Acesso em: 21 mai. 2013.

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

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6 .ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

D`ACRI, V. Trabalho e Saúde na Indústria Têxtil do Amianto. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 13-22, 2003.

DALLARI, A. A. **Regime constitucional dos servidores públicos**. 2. ed. São Paulo: RT, 1992.

DAL BEN, L. W. *et al.* A percepção da relação sofrimento/prazer no trabalho de auxiliares de enfermagem e técnicos de enfermagem em internação domiciliar. **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. 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 loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

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

DEJOURS, C. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Org.). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004. p. 47-57, 346 p.

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.

DIAS, M. C. S. e. **A vivência do sofrimento/prazer na profissão Terapia Ocupacional**: um estudo em instituições hospitalares de Belo Horizonte. 2008. 128 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2008

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo**. São Paulo: Atlas, 2003.

EGGERS, C.; GOEBEL, M. A. Princípios de higiene e segurança no trabalho. **Revista Perspectiva**, Florianópolis, v. 6, n. 6, p. 103-117, 2007.

FARIA, J. H.; MENEGHETTI, F. K. O sequestro da subjetividade. In: FARIA, J. H. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 45-67.

FERREIRA, J. B. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha**: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho. Rio de Janeiro: 7 Letras. 2009.

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. 2003.

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.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FONTANA, A.; FREY, J. H. The Interview: from neutral stance to political involvement. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Ed.). **Handbook of Qualitative Research**. 3. ed. Thousand Oaks: Sage, 2005. p. 695-727.

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

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Org.) **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 64-89.

GLANZNER, C. H.; OLSCHOWSKY, A.; KANTORSKI, L. P. O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um Centro de Atenção Psicossocial. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 45, n. 3, p. 1-6, 2011.

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. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GONÇALVES, C. A. **Metodologias qualitativas em pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

GRUPO MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of working**. New York: Academic Press, 1987.

HACKMAN, J. R., SUTTLE, J. L. **Improving life at work**. Glenview, Ill: Scott, Foresman, 1977.

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

HELOANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 77-86, 2004.

HELOANI, R.; CAPITÃO, C. G. Formulações gerais sobre o objeto de pesquisa em Psicologia: estudo de caso. In: MATIAS, M. C. M.; ABIB, J. A. D. (Org.) **Sociedade em transformação: estudo das relações entre trabalho, saúde e subjetividade**. Londrina: EDUEL, 2007. p. 17-35.

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.

HIRATA, H. Introdução à psicopatologia do trabalho: divisão capitalista do trabalho. **Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 97-103, 1989.

JACOMINI, L. O papel da comunicação nas organizações. **Revista Núcleo de Pesquisa Interdisciplinar**, São Paulo, ano 5, p. 1-9, 2011.

KRAMER, G. G.; FARIA, J. H. Vínculos organizacionais. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 83-104, jan./fev. 2007.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Org). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

LANCMAN, S. *et al.* O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. **Interface: Comunicação, Saúde e Educação**, Botucatu, v. 11, n. 21, p. 79-92, 2007.

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

LEVY JR., M. Socialização. In: CARDOSO, F. H.; IANNI, O. (Org.). **Homem sociedade**. São Paulo: Ed. Nacional, 1973. p. 47-59.

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.

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

MACEDO, S. M. S. (Org.). **Manual de normalização da Faculdade Novos Horizontes: orientações para apresentação de trabalhos acadêmicos e científicos – padrão FNH. Revisão, atualização e ampliação** Niúra Ferreira e Barbosa. 6. ed. rev. e atual. Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2013.

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

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011a.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica: ciência e conhecimento científico; métodos científicos; teoria, hipóteses e variáveis e metodologia jurídica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2011b.

MARDEGAN, F.; GODOY, A. S. Aprendizagem Organizacional e Aprendizagem nos locais de trabalho: conceitos diferentes ou complementares? In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2., 2009, Curitiba. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009. 15 p.

MARTINS, A. A. V. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente:** um estudo em uma instituição de ensino superior de Belo Horizonte. 2009. 167 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2009.

MATOS, A. G. de. Alienação no Serviço Público. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 14, n. 1-3, p. 28-33, 1994.

MÁXIMO, J. T. A.; CANÇADO, V. L.; JEUNON, E. E. Prazer e sofrimento no trabalho: um estudo de caso dos cirurgiões-dentistas da Prefeitura de Betim. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

MAZZILI, C.; PAIXÃO, R. Análise do Significado do Trabalho dos Juízes do Mato Grosso do Sul. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v.8, n.1, p. 1-23, jan-fev. 2002.

MEDEIROS, S. M. et al. Condições de trabalho e enfermagem: a transversalidade do sofrimento no cotidiano. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, Goiânia, v. 8, n. 2, p. 233-240, 2006.

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.; 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. M. B. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional.** Brasília: Universidade de Brasília, 1999.

MENDES, A. M. B.; MORRONE, C. F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M.; OLIVEIRA, L. O. (Org.). **Trabalho em transição, saúde em risco.** Brasília: Universidade de Brasília, 2002. p. 27-42.

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. 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, L. *et al.* Dialética prazer/desprazer no trabalho: vivências de significado e sofrimento no trabalho de professor universitário. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2006.

MENDONÇA, H.; MENDES, A. M. Experiências de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do estado de Goiás. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 10, n. 3, p. 489-498, set./dez. 2005.

MENEZES, H. F. de. **Entenda o caso**. 2012. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Legislacao/servidor/lei/1994/940511_lei_8878_historico_02.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2012.

MERLO, A. R. C. **A informática no Brasil: prazer e sofrimento no trabalho**. Porto Alegre: UFRGS, 1999.

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.

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.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. Rio de Janeiro: Hucitec, 1993.

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.

MOREIRA, P. M.; PINHEIRO, D. R. C.; OLIVEIRA, F. C. Entre a Justiça e o Sofrimento: Um Estudo de Caso nas Empresas do Comércio Varejista de Fortaleza. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. p. 42-52.

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

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O Trabalho e seus sentidos. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27., 2003, Atibaia. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2003.

MORRONE, C. F. **Só para não ficar desempregado: resignificando o sofrimento psíquico no trabalho – um estudo com trabalhadores em atividades informais**. 2001.

123 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2001.

MUZZIO, H. Racionalidades em Jogo em um Processo de Profissionalização Organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 6, p. 827-844, nov./dez. 2012.

NARDI, H. C. **Ética, trabalho e subjetividade**: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

MOREIRA NETO, D. F. **Regime jurídico único dos servidores públicos na Constituição de 1988**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1991.

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.

NUNES, A. V. de L.; LINS, S. L. B. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia**, Florianópolis, v. 9, n.1, p. 51-67, jun. 2009.

NUNES, C. Conferência: trabalho e prazer. In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO E TRABALHO. ENCONTRO DE PROFISSIONAIS QUE ATUAM NA ÁREA DE EDUCAÇÃO E TRABALHO. 1., 14., 1998, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Fundação Catarinense de Educação Especial FCEE/APAE, 1998.

NUNES, C. M. *et al.* Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 252-257, 2010.

OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, I. J.; CRUZ, C. A. B. A importância da aplicação do treinamento e desenvolvimento nas organizações. **Revista Científica do ITPAC**, Araguaína, v. 6, n. 2, p. 1-6, abr. 2013.

PALMEIRA SOBRINHO, Z. O regime do anistiado: um elo entre a democracia e a relação de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 62, fev. 2003. Não paginado. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/3736>>. Acesso em: 21 maio 2013.

PRADO, F. de A. **Prazer**: a energia dos vencedores. São Paulo: Mercuryo, 1998.

RACHEL, L. A.; SALOMÃO, A. H. M. Cultura e clima organizacional como estratégias de impacto no desempenho. **Revista da Faculdade de Ciências Contábeis e Administrativas Machado Sobrinho**, Juiz de Fora, ano 4, n. 4, p. 1-14, 2012.

REIS, F. As relações do trabalho e a convenção 151 da OIT. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. 2008. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/artigos/5289as_relacoes_de_trabalho_e_a_convencao_151_da_oit>. Acesso em: 5 nov. 2012.

RIBEIRO, M. D. **Prazer e sofrimento no trabalho**: estudo de caso com docentes de uma escola de ensino fundamental pública do Estado de Minas Gerais. 2011. 129 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2011.

RODRIGUES, P. F.; ÁLVARO, A. L. T.; RONDINA, R. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**, São Paulo, ano 4, n. 7, p. 1-8, nov. 2006.

ROIK, A.; PILATTI, L. A. **Psicodinâmica do trabalho**: uma perspectiva teórica. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 29., 2009, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: ABEPRO, 2009

ROSSI, E. Z. **Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT**: análise psicodinâmica. 2008. 270 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

SANTOS, J. G. *et al.* **Clima organizacional**: um estudo de caso em uma empresa varejista em Campina Grande – PB. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 7., 2010, Resende, RJ. **Anais...** Resende, RJ: AEDB, 2010. p.1-16.

SANTOS, R. L. P.; GRISCI, C. L. I. Vivências de frustração e medo no trabalho bancário. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

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

SENNET, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record. 2003.

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, J. L. O. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005.

SILVA, J. S. G. O estresse e a qualidade de vida no trabalho. In: ENCONTRO PARANAENSE, CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOTERAPIAS CORPORAIS, 16., 11., 2011, Curitiba. **Anais...** Curitiba, Centro Reichiano, 2011. p. 1-6.

SILVA, J. V. A. A relação trabalho e família de mulheres empreendedoras. **Revista Perspectiva Contemporânea**, Campo Mourão, v. 1, n. 1, jan./jul. 2006.

SILVA, M. F. G.; GARCIA, F. C. Dinâmica prazer-sofrimento em Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN). In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009. 119 p.

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.

SIMON, J.; COLTRE, S. M. O comprometimento organizacional afetivo, instrumental e normativo: estudo de caso de uma empresa familiar. **Qualitas Revista Eletrônica**, Paraíba, v. 13, n. 1, p. 4-23, 2012.

STAKE, R. E. Qualitative Case Studies. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Eds.). **The Sage Handbook of Qualitative Research**. 3. ed. Thousand Oaks: Sage, 2005. p. 443-466.

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.

TEIXEIRA, C. CEFET-MG recebe anistiados da Vale do Rio Doce. **CEFET-MG é notícia**. Belo Horizonte, p. 7, 15 set. 2011. Disponível em: <http://www.cefetmg.br/galerias/arquivos_download/alunos/CEFETMG_Noticia_15.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2012.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Sobreviver ao trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

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.

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.

TORRES, O. de L. S. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996. v. 1.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Ática, 1987.

VILELA, E. F. **Vivências de prazer-sofrimento no trabalho docente**: um estudo em uma IES pública de Belo Horizonte – Minas Gerais. 2010. 97 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2010.

VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011, p. 517-540.

WERTHER JR., W.B, DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: Mc Graw-Hill do Brasil, 1983.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZAKIR, Z. A. N. O novo funcionário. In: BOOG, G. G. (Coord.) **Manual de treinamento e desenvolvimento ABTD**. São Paulo: Makron Books, 1999. p.118-120.

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista

Prezado(a),

Solicito a sua colaboração em responder algumas questões que irão embasar minha dissertação de mestrado referente ao Prazer e Sofrimento em sua atuação profissional no CEFET-MG.

Perfil demográfico e ocupacional

- 1) Sexo: () Feminino () Masculino
- 2) Idade: _____
- 3) Estado civil: () Solteiro(a) () Casado(a) () Viúvo(a) () Sepadado(a) () Outros
- 4) Tem filhos? () Sim Quantos? _____ () Não
- 5) Escolaridade: () Ensino Fundamental () Ensino Médio () Ensino Superior
() Especialização
- 6) Você reside em Belo Horizonte? () Sim () Não
- 7) Se não, onde você reside? _____
- 8) Quantas vezes por mês você vai a sua residência? _____
- 9) Qual era seu cargo na empresa de origem? _____
- 10) Qual atividade econômica você desenvolveu para se sustentar antes de ingressar no CEFET-MG? _____

1) Contexto de trabalho

1.1) Organização do trabalho

1. Você, ao ingressar no CEFET-MG, como foi informado a respeito das atividades que iria desempenhar?
2. O que você acha de seu trabalho no CEFET-MG?
3. Como é o seu ritmo de trabalho?
4. Como você lida com a fiscalização de seu trabalho e com a cobrança por desempenho? Você desenvolveu alguma estratégia para conviver com esta situação? Se sim, quais foram?

1.2) Condições do trabalho

5. Você considera seu ambiente físico de trabalho adequado? Por quê?
6. Em relação à segurança das pessoas, quais são as condições oferecidas pelo CEFET-MG? Você se sente seguro no CEFET-MG?
7. Qual é a sua opinião a respeito dos instrumentos, material de consumo e equipamentos utilizados em seu trabalho?
8. Como você se sente ao realizar as mesmas atividades dos servidores públicos do CEFET-MG e não usufruir dos mesmos benefícios que eles?

1.3) Relações socioprofissionais

9. Como você emprega suas habilidades na realização de suas tarefas?
10. Como se dá a integração e cooperação entre os colegas de trabalho? Há disputa entre os profissionais no seu ambiente de trabalho? Fale um pouco a esse respeito.

2) Custos do trabalho

2.1) Custo físico

11. Descreva os principais esforços físicos necessários ao exercício de suas funções laborais e o que eles representam para você.

2.2) Custo cognitivo

12. Como você percebe os desafios intelectuais impostos pelo seu trabalho?

2.3) Custo afetivo

13. Como foi para você esse retorno ao trabalho depois de uma longa espera? Qual o impacto que esse retorno tem em todos os aspectos de sua vida?

14. Em quais situações do seu trabalho que você precisa disfarçar seus sentimentos?

3) Sentido do trabalho

3.1) Vivências de prazer

15. Como você se identifica com a atividade que realiza? Em quais situações você se sente satisfeito e motivado em relação ao trabalho que você desenvolve?
16. Você se sente livre para expressar suas opiniões em relação ao trabalho, perante seu chefe e seus colegas? Quando?
17. O que o faz sentir orgulho pelo que faz? Pode nos falar sobre sua realização profissional?
18. Como e em que situações você se sente útil, reconhecido e valorizado pelo seu trabalho no CEFET-MG?

3.2) Vivências de sofrimento

19. O que te deixa insatisfeito em seu trabalho?
20. O seu trabalho acarreta sobre você um estresse emocional? Você desenvolveu alguma estratégia para conviver com esta situação? Quais?
21. Você, devido a sua inserção no CEFET-MG, já se sentiu constrangido? Em que situações?
22. Você poderia descrever alguma situação em que se sentiu injustiçado no trabalho?

4) Danos do trabalho

4.1) Danos físicos

23. Como você avalia os danos físicos do seu trabalho? Em sua atividade profissional, você desenvolveu algum tipo de lesão física? Em caso positivo, você pode dizer quais foram?

4.2) Danos psicossociais

24. Em que sentido você vive conflitos nas relações familiares ou sociais em decorrência da situação de trabalho?

- 25.** Diante do que experimenta em seu trabalho você às vezes, sente vontade de largar tudo? Fale um pouco sobre suas principais perdas e ganhos profissionais.
- 26.** Você preferiria trabalhar no CEFET-MG ou na extinta CVRD? Qual das duas atividades lhe agradam mais e por quê?

ANEXO A - Inventário sobre 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