



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA / UFPB

Centro de Ciências Sociais Aplicadas / CCSA

Departamento de Administração / DA

O PRAZER E O SOFRIMENTO NO TRABALHO DE GERENTES: um
estudo com gerentes do Ministério Público do Trabalho na Paraíba

GABRIELA DE ARAÚJO BERNARDO DOS SANTOS

João Pessoa

Novembro, 2016

GABRIELA DE ARAÚJO BERNARDO DOS SANTOS

O PRAZER E O SOFRIMENTO NO TRABALHO: um estudo no Ministério
Público do Trabalho na Paraíba

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba/UFPB.

Professor (a) Orientador (a): Dr^a. Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo.

Coordenador do curso (a): Me^a. Nadja Valéria Pinheiro

João Pessoa

Novembro, 2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S237p Santos, Gabriela de Araújo Bernardo dos.

O prazer e o sofrimento no trabalho de gerentes: um estudo com gerentes do Ministério Público do Trabalho na Paraíba / Gabriela de Araújo Bernardo dos Santos. – João Pessoa, 2016.

61 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração) – UFPB/CCSA.

Solicitamos examinar e emitir parecer no Trabalho de Conclusão de Curso da aluna:
GABRIELA DE ARAÚJO BERNARDO DOS SANTOS.

João Pessoa, ____ de Novembro de 2016.

Coordenador (a) do SESA/CCSA/UFPB

Parecer do Professor Orientador

Folha de Aprovação

GABRIELA DE ARAÚJO BERNARDO DOS SANTOS

O PRAZER E O SOFRIMENTO NO TRABALHO: um estudo no Ministério Público do Trabalho na Paraíba

Trabalho de Conclusão de Curso Aprovado em: ____/____/____

Banca Examinadora

Prof. Dr^a. Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo
Orientadora

Examinador (a)

Dedicatória

Dedico este trabalho primeiramente a Deus que me iluminou durante essa jornada. Com gratidão dedico à professora Ana Carolina Kruta, com quem dividi o que era o broto daquilo que veio a ser essa pesquisa. E com muito amor não podia deixar de dedicar aos meus amados pais, irmã, e a toda minha família que, com muita atenção, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa.

Agradecimentos

Agradeço imensamente à minha família, por sua capacidade de sempre acreditar em mim. Mãe (Geilza Bernardo), seus cuidados foram essenciais na minha formação e seu carinho por mim foram o alicerce na construção desse trabalho. Pai (Francisco Bernardo), sua presença significou a esperança em confiarmos em dias melhores.

À minha querida irmã, Isabela Bernardo, uma pessoa de grande coração e que amo incondicionalmente. Obrigado pelo carinho, amor e por sua capacidade de me transmitir paz na correria do dia-a-dia.

À Erizianne Pontes, amiga muito especial na minha vida, me ajudou em vários momentos dessa trajetória. Por termos compartilhado nossas experiências de vida e acadêmica, pelos feedbacks que trocamos ao longo desse construto.

Aos meus amigos e colegas, pelas alegrias e tristezas compartilhadas. Com vocês, as pausas entre um parágrafo e outro de produção melhorou o meu psicológico para que eu desenvolvesse o trabalho.

À Universidade Federal da Paraíba que contribuiu diretamente na minha formação profissional.

À todos aqueles que fizeram e fazem parte da minha vida, que de alguma forma serviram de bênçãos e outros de lições, nas quais, levarei sempre comigo.

À professora Ana Carolina Kruta, pela orientação, sua contribuição foi essencial no desenvolvimento desta pesquisa, meus sinceros agradecimentos.

À Melânya Grangeiro, obrigada pelo incentivo e pela força que sempre foram dados.

À Deus por ter me dado força e discernimento para superar as barreiras.

Enfim, a todos os demais que contribuíram direta e indiretamente na minha formação acadêmica, minha eterna gratidão!

*“Talvez não tenha conseguido
fazer o melhor, mas lutei para que
o melhor fosse feito. Não sou o que
deveria ser, mas Graças a Deus,
não sou o que era antes”.*
(Marthin Luther King)

Resumo

SANTOS, Gabriela de Araújo Bernardo dos. **O prazer e o sofrimento no trabalho:** um estudo no Ministério Público do Trabalho na Paraíba. Orientadora: Prof. Dr^a. Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo. João Pessoa: UFPB/DA, 2016. 61 p. Relatório de Pesquisa. (Bacharelado em Administração).

O trabalho é um elemento essencial para o construto da análise do indivíduo, e também ajuda a compreender como ocorrem suas relações com o ambiente externo, a partir daí, pode-se estudar os aspectos psíquicos do homem. A sensação de prazer no trabalho está intimamente ligada ao equilíbrio psíquico do indivíduo. A organização deve proporcionar um espaço de reconhecimento e valorização da sua força de trabalho, e a partir daí os indivíduos podem equilibrar o seu psicológico e criar estratégias defensivas contra o sofrimento. A pesquisa tem como objetivo geral analisar o impacto das vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos gerentes do Ministério Público do Trabalho na Paraíba. A abordagem adotada na pesquisa foi qualitativa, a coleta dos dados se deu a partir de entrevistas realizadas com três gestores de unidades administrativas do MPT/PB. Foi realizada uma análise de conteúdo, buscando entender as vertentes camufladas nas respostas dos entrevistados. Os resultados evidenciaram que o trabalho está relacionado como fonte de recursos, satisfazendo as necessidades humanas, e que o prazer no trabalho desses gerentes está atrelado principalmente ao relacionamento com os colegas e à estrutura física da organização. Quanto ao sofrimento foi verificado que a dificuldade de relacionamento com a chefia e com a equipe direta é o principal fator desencadeante. Dessa forma, o prazer e o sofrimento impactam diretamente nas relações de trabalho desses gerentes, chegando a afetar toda equipe.

Palavras-chave: Administração de pessoas; Gestão de pessoas; Prazer e sofrimento no trabalho; Relações de trabalho; Gerentes

ABSTRACT

Work is perceived as a machine that produces various meanings that affect the psychological of the individual, and acts directly in labor relations, in which there should be a psychosocial balance. The feeling of pleasure at work is closely linked to the mental balance of the individual. The organization provides a recognition space and valorization of its workforce, and from then individuals can balance their psychological and create defensive strategies against suffering. The research has as main objective to analyze the impact of pleasure and suffering experiences in the work of the Ministry of Labor managers in Paraiba. The approach adopted in this research was qualitative data collection occurred from interviews with three managers of administrative units of MPT / PB. a content analysis was carried out, seeking to understand the aspects camouflaged in the answers of respondents. The results showed that the work is related as a resource, satisfying human needs, and pleasure in the work of these managers is linked mainly to the relationship with colleagues and the physical structure of the organization. The suffering was found that the relationship difficulties with the leadership and with the direct team is the main triggering factor. Thus, pleasure and suffering impact on labor relations of these managers, coming to affect the whole team.

Keywords: Administration of persons; People management; Pleasure and suffering at work; Work relationships; Managers

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 Contextualização do tema e problema	10
1.2 Objetivos da pesquisa	12
1.2.1 Geral	12
1.2.2 Específicos	12
1.3 Justificativa	12
1.4 Estrutura do trabalho.....	14
 2 O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA O INDIVÍDUO.....	15
2.1 O prazer no trabalho.....	19
2.2 O sofrimento no trabalho.....	21
2.3 O equilíbrio psíquico.....	24
2.4 Psicopatologia do trabalho.....	27
 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	31
3.1 Tipo de pesquisa.....	31
3.2 Campo de estudo e sujeitos.....	32
3.3 Coleta dos dados.....	34
3.4 Análise dos dados.....	35
 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	37
 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS, LIMITAÇÕES E RECOMENDAÇÕES ...	52
REFERÊNCIAS	55
APÊNDICES.....	59
APÊNDICE I- ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	60
APÊNDICE II- TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO.....	61

1 INTRODUÇÃO

Abordaremos neste capítulo a contextualização do tema, o problema da pesquisa, os objetivos gerais e específicos, como também, a justificativa e a estrutura do trabalho.

1.1 Contextualização do tema e do problema de pesquisa

Almeida e Pires (2009) afirmam que a revolução industrial trouxe diversas mudanças no trabalho do homem, principalmente por meio dos avanços da tecnologia, indústria e da padronização do trabalho. O trabalho é um elemento essencial para o construto da análise do indivíduo, e também ajuda a compreender como ocorrem suas relações com o ambiente externo, a partir daí, pode-se estudar os aspectos psíquicos do homem. Vale ressaltar que através do trabalho, o indivíduo buscará suprir suas necessidades materiais, e nesse contexto, o mesmo buscará o prazer e irá evitar o sofrimento (LUNARDI FILHO, 1995). De acordo com Mendonça (2009), o trabalho é percebido como uma máquina que produz significados diversos que afetam o psicológico do indivíduo, e age diretamente nas relações de trabalho e interpessoais, no qual, deve haver um equilíbrio psicossocial. “É sempre necessário levar em consideração que trabalhar não é apenas efetuar atividades produtivas, engloba também a convivência e a subjetividade” (ALMEIDA; PIRES, 2009, p. 618).

As organizações influenciam diretamente a vida dos indivíduos e, conseqüentemente, o psicológico de cada pessoa. A absorção de cargas psíquicas (elementos que são fontes de estresse) geradas pelo trabalho, ao contrário da carga física, é elevada com o subemprego de exigências psicológicas do cotidiano, e isso se reflete na retenção de altos níveis de energia pulsional – impulso energético interno que age no comportamento do ser humano. Dessa forma, o trabalho pode ser visto como uma fonte de sofrimento (ALMEIDA; PIRES, 2009). Para Scolari, Costa e Mazzilli (2009), a organização deve proporcionar um espaço de reconhecimento e valorização da sua força de trabalho, e a partir daí os indivíduos podem equilibrar o seu psicológico e criar estratégias defensivas contra o sofrimento.

O choque entre a personalidade do trabalhador, suas crenças e valores, personalidade e a vivência na organização do trabalho acarreta o sofrimento (ALMEIDA; PIRES, 2009). O sofrimento pode ser percebido a partir do desgaste físico e mental, que gera um descontentamento do indivíduo em relação ao trabalho (FERREIRA; MENDES, 2001).

Por outro lado, Mendonça (2009) afirma que a sensação de prazer no trabalho está intimamente ligada ao equilíbrio psíquico do indivíduo, o qual a busca do prazer é um processo natural da mente. Porém, essa realidade é subjetiva, ou seja, pode variar a cada indivíduo. O prazer é sentido pelo funcionário quando a empresa valoriza e reconhece o trabalho desempenhado, como um fator de suma importância para a organização e sociedade. Almeida e Pires (2009) corroboram o mesmo pensamento de Mendonça (2009) ao afirmar que é necessário que as exigências das atividades organizacionais sejam condizentes com as necessidades do indivíduo, e que a organização abra espaço para que o indivíduo participe da escolha do ritmo de trabalho e, assim, ajuste suas atividades de acordo com suas vontades.

Mendonça (2009) ressalta algumas condições necessárias para que o colaborador tenha satisfação e prazer no trabalho: (a) compatibilidade entre as atividades desenvolvidas e a estrutura física da organização; (b) satisfação dos trabalhadores com a organização; (c) boas relações interpessoais e de trabalho; (d) e reconhecimento.

A partir dessas circunstâncias, surge a abordagem da psicodinâmica, a qual considera a vivência do prazer e sofrimento como indicadores de saúde psíquica no ambiente organizacional. Para manter o equilíbrio mental, os colaboradores almejam o prazer e evitam o sofrimento (DEJOURS, 1987).

O MPT é o órgão responsável por investigar empresas, propor aos investigados regularização administrativa por intermédio de assinatura de termos de ajustamento de conduta e, propor ações judiciais. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PRT 13, 2016). Assim, este estudo busca analisar os impactos das vivências de prazer e sofrimento no trabalho de gerentes, destacando os principais fatores que ocasionam esses sentimentos.

A escolha do tema se deu em virtude da necessidade de analisar o impacto das vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos gerentes do Ministério Público do Trabalho na Paraíba – MPT, visto que as responsabilidades e atribuições dos gerentes de órgãos essenciais à função jurisdicional do Estado requerem um alto grau de comprometimento e desgastes psicológicos ao ocupar cargos de confiança, como também a complexidade das atividades designadas. A partir daí, surge a problemática da pesquisa: como se dá o processo de prazer e sofrimento dos gerentes do Ministério Público do Trabalho na Paraíba?

1.2 Objetivos da Pesquisa

Neste item são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos da pesquisa.

1.2.1 Objetivo geral

Analisar o impacto das vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos gerentes do Ministério Público do Trabalho na Paraíba.

1.2.2 Objetivos específicos

E quanto aos objetivos específicos, temos os seguintes pontos:

- Compreender o significado do trabalho para os gerentes;
- Identificar os fatores geradores de prazer no trabalho de gerentes;
- Identificar os fatores geradores de sofrimento no trabalho de gerentes;
- Analisar os impactos nas relações de trabalho de gerentes.

1.3 Justificativa

Este estudo leva em consideração a importância de analisar as relações do prazer e sofrimento no trabalho dos gerentes de um órgão essencial à função jurisdicional do Estado, com o intuito de estudar a figura do gestor como um intermediador das relações de trabalho na organização.

A escolha do tema e dos objetivos surgiu através da experiência da pesquisadora como estagiária do Ministério Público do Trabalho na Paraíba – MPT. Ao observar o cotidiano dos gerentes, percebeu-se uma distorção que atinge as relações de trabalho entre os gestores e sua equipe direta, nas quais não condizem com as teorias de gestão de pessoas estudadas pela administração de recursos humanos. A partir das observações percebeu-se ainda a existência de fatores a serem analisados para melhor compreender o universo do prazer e sofrimento nas organizações, como também a viabilidade de realização de uma análise dos impactos nas relações de trabalho ocasionados pela vivência de prazer e de sofrimento.

Para tal, buscou-se na literatura pesquisas que já haviam trabalhado o tema das relações de prazer e sofrimento em organizações similares a desta pesquisa, a fim de melhor compreender como se dá a temática neste ambiente. Duas pesquisas foram encontradas, as pesquisas de Moura (2009) e Wirth (2008), ambas realizadas com gerentes de órgãos do âmbito federal. Estas apontam que o cotidiano desses gerentes é imprevisível e que não existe uma rotina de trabalho. O principal aspecto negativo é que gera insatisfação no processo de gestão é a descontinuidade de ações e estratégias, em virtude da mudança frequente da gestão da alta cúpula, na qual vários procedimentos organizacionais são alterados.

Moura (2009) afirma que os servidores sentem-se incapazes e impossibilitados de tomar decisões e opinar nas atividades, ou seja, os servidores desejam transformar alguns processos que já estão enraizados há muito tempo no órgão, e assim, otimizar as atividades, porém, não possuem abertura por parte dos gerentes. Já Wirth (2008) observou em sua pesquisa que tinha por objetivo analisar a influência da organização e das relações de trabalho nas vivências dos sentimentos de prazer e sofrimento, em um grupo de gerentes de um órgão do âmbito federal, que praticamente todos os gerentes entrevistados dedicam à instituição muito mais tempo do que o previsto, muitas vezes mais do que o tempo dedicado à família, e isso representa um dos aspectos primordiais do sofrimento no trabalho. Também foi comprovado por Wirth (2008) que o sofrimento surge de acordo com o excesso de trabalho e responsabilidades demandadas aos gerentes, fazendo com que os mesmos dediquem mais tempo à sua vida profissional, esquecendo muitas vezes de manter o equilíbrio com a vida pessoal.

Outro aspecto importante da temática é analisar o reconhecimento do trabalho do gestor por parte de seus superiores, como um fator de prazer e motivação para o indivíduo. Na pesquisa de Wirth (2008, p. 52) foi visto que

[...] os gerentes foram unânimes em afirmar que é importante ter um retorno sobre o resultado do trabalho que desenvolvem. Percebe-se que a maioria dos gerentes espera que esse reconhecimento venha de seus superiores, embora o reconhecimento por parte dos membros da equipe também seja levado em consideração.

Wirth (2008) conclui que a dificuldade encontrada em alterar os processos e a cultura da organização, se dá pelo fato da instabilidade do trabalho dos gerentes e pela dificuldade em

implementar as ações de um planejamento estratégico, uma vez que há uma troca dos dirigentes da alta cúpula a cada dois anos. Por isso, o processo de mudanças a longo prazo fica interrompido, e os gerentes têm que equilibrar suas decisões de acordo com situações inesperadas.

Apesar das pesquisas já desenvolvidas sobre temáticas similares a esta, este trabalho é importante para compreender a situação psíquica dos gerentes do Ministério Público do Trabalho na Paraíba, em virtude de identificar os fatores que geram o prazer e o sofrimento, como também analisar seus impactos. Os resultados alcançados irão contribuir para desenvolver novos segmentos de investigação. As sugestões formuladas com base nos resultados da análise de conteúdo podem contribuir com modificações nas relações dos gestores com sua equipe de trabalho, como também com a gestão da alta cúpula.

1.4 Estrutura do trabalho

Este primeiro capítulo aborda a contextualização do tema e do problema da pesquisa, servindo de base para o entendimento do tema principal do trabalho – prazer e sofrimento, nele é ainda apresentado o objetivo geral e os específicos, além da justificativa.

No segundo capítulo, é apresentada a revisão de literatura, em que são abordados os conceitos e perspectivas do significado do trabalho para o indivíduo, as definições e contextualização do prazer e sofrimento no trabalho de gerentes. Em seguida, é explanado o contexto do equilíbrio psíquico entre o prazer e o sofrimento. E complementando a base teórica é abordada a questão das psicopatologias do trabalho – consequências de quando o indivíduo não consegue manter o equilíbrio psíquico.

O terceiro capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa. O quarto capítulo refere-se à análise dos resultados, juntamente com as conclusões do trabalho.

2 O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA O INDIVÍDUO

O trabalho para o indivíduo pode ser definido como uma fonte de obtenção de recursos, que irá suprir as suas necessidades de existência, satisfazendo suas necessidades humanas de alimentação, moradia, lazer, etc. Nos primórdios, o trabalho estava relacionado como uma atividade, que necessitava de esforços incomuns, sacrifícios, e era visto como algo esgotante para o indivíduo, ou seja, o trabalho era visto de forma negativa (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995). “O trabalho é concebido como meio de ganhar dinheiro, em ênfase sobre o rendimento e o consumo, persistindo a concepção de pena inevitável, em função do princípio segundo o qual se deve, também, realizar coisas que não trazem nenhuma satisfação” (LUNARDI FILHO, 1995, p.25).

Para Morin (2001) o trabalho pode ser definido com um conjunto de atividades que incorporam valores e sentidos a alguma coisa, ou seja, o trabalho gira em torno do atingimento de objetivos – e para que isso seja alcançado é necessário priorizar a eficiência. Enquanto que para Zanelli; Andrade; Bastos (2004, p.24), “*trabalho* é objeto de múltipla atribuição de significados e/ou sentidos”. O trabalho pode ainda ser considerado como um meio de subsistência, o qual representa um alto valor social para o indivíduo, favorecendo sua construção de identidade. O trabalho é extremamente essencial para o capitalismo, sendo o lucro neste sistema visto como principal objetivo (TOLFO; PICCININI, 2007).

Para Tolfo e Piccinini (2007, p.40), o significado do trabalho é:

a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, seja individual (a identificação de seu trabalho no resultado da tarefa), para o grupo (o sentimento de pertença (sic) a uma classe unida pela execução de um mesmo trabalho), ou social, (o sentimento de executar um trabalho que contribua para o todo, a sociedade).

O fruto do trabalho realizado pelo indivíduo ajuda na formação da sua identidade. De acordo com o modo que as pessoas realizam seu trabalho e o que é gerado a partir deste, e também a relação com os colegas, trazem um impacto sobre os pensamentos e visões do trabalhador. Assim, há uma necessidade da organização maximizar a eficiência para que os objetivos almejados e os resultados fiquem evidentes para todos, e, desta forma, as pessoas

podem perceber o quanto o seu trabalho é importante para a empresa (MORIN, 2001). Corroborando essa visão, Borges e Tamayo (2001) também afirmam que o trabalho possui significados sociais e individuais, contribuindo para a construção da identidade do homem.

Na medida em que o indivíduo reconhece o seu trabalho como uma obrigação e necessidade de sobrevivência própria e de sua família, o trabalho passa a ser um elemento integrador do homem quando à sua identidade pessoal e social (TOLFO; PICCININI, 2007). Na pesquisa realizada por Morin (2001) foi verificado que a maioria dos indivíduos por mais que possuíssem condições financeiras para viver bem até o resto de suas vidas, permaneceriam trabalhando. Isso se justifica pelo fato de que o trabalho além de ser uma fonte de renda e sobrevivência, também é uma rede de relacionamentos, e assim, as pessoas sentem-se integradas a grupos sociais.

Fatores exógenos como a cultura do ambiente, influenciam quanto ao grau de importância que o trabalho representa para o indivíduo. No entanto, o trabalho com elevado grau de significação é aquele que satisfaz o homem para executar suas atividades (TOLFO; PICCININI, 2007). Para Dejours (1992), a importância e o significado do trabalho para o homem é peculiar, e por isso, só pode ser mensurado através de uma análise complexa: a psicanálise individual. Desta forma, concluem Tolfo e Piccinini (2007, p.40), que o significado do trabalho “é um construto sempre inacabado”. Para os autores (2007, p.44), “o sentido no trabalho é possível por meio da transformação do sofrimento – decorrente da divisão das tarefas pela organização do trabalho – em prazer pela utilização das competências e liberdades individuais”.

Segundo Dejours (1992), o trabalho é uma forma do indivíduo se inserir na sociedade, e neste contexto, aspectos psicológicos e físicos tornam-se primordiais para manter o equilíbrio do trabalhador. Para os psicólogos Hackman e Oldhan (1975), o sentido do trabalho para o indivíduo está relacionado com a qualidade de vida. Um trabalho que represente sentido para o homem deve possuir três características fundamentais: (a) desenvolver atividades não-alienantes, nas quais, permitam que o trabalhador compreenda todo o processo desde o início ao término, e com isso o trabalhador percebe o significado do seu trabalho realizado, aumentando seu comprometimento com o mesmo; (b) feedbacks constantes para que o trabalhador melhore seu desempenho na empresa; (c) e proporcionar uma diversidade de tarefas que explorem as competências do trabalhador.

Assim, o trabalho – e a forma de pensar sobre ele – seguirá as condições sócio-históricas (sic) em que cada pessoa vive. Depende, portanto, do acesso que cada pessoa tem à tecnologia, aos recursos naturais e ao domínio do saber fazer; da sua posição na estrutura social; das condições em que ela executa suas tarefas; do controle que tem sobre seu trabalho; das idéias (sic) e da cultura do seu tempo; dos exemplos de trabalhadores que cada uma tem em seu meio, entre outros aspectos (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004, p. 27).

Zanelli, Andrade e Bastos (2004) abordam cinco dimensões que estão relacionadas diretamente com o significado do trabalho para o indivíduo, a saber:

- Dimensão gerencial: modo de gerenciamento do trabalho de acordo com os processos de planejamento, organização, direção e controle;
- Dimensão ideológica: ideias originadas de grandes correntes do pensamento;
- Dimensão concreta: está relacionada à tecnologia utilizada no trabalho, como também aos aspectos materiais do ambiente organizacional;
- Dimensão socioeconômica: engloba aspectos de crescimento econômico societal, renda média, estruturas sociais, níveis de oferta de emprego, etc;
- Dimensão simbólica: engloba os aspectos individuais da representação do significado do trabalho para o homem.

Em uma pesquisa realizada com estudantes de pós-graduação em Gestão de Pessoas, Oliveira *et al* (2004) *apud* Tolfo e Piccinini (2007) verificaram que os alunos compreendem o sentido do trabalho com base em três dimensões: individual, organizacional e social. O quadro 1 expõe os principais pontos analisados.

Quadro 1. Dimensões do sentido do trabalho

Dimensões do Sentido do Trabalho			
Dimensão		Trabalho que faz sentido...	Trabalho que não faz sentido...
Dimensão Individual	Coerência	Permite identificação com os valores da pessoa	Entra em choque com os valores da pessoa
		A pessoa acredita no trabalho que realiza	A pessoa não acredita no trabalho que realiza
	Alienação	É claro quanto ao seu objetivo. Sabe-se porque ele está sendo realizado	A pessoa não sabe porque o está fazendo
	Valorização	A pessoa sente-se valorizada, é reconhecida por meio do trabalho	O indivíduo não é reconhecido, nem valorizado
	Prazer	Prazeroso, a pessoa gosta de fazer	A pessoa não sente prazer no que faz
	Desenvolvimento	Possibilita desenvolvimento e crescimento	Não possibilita desenvolvimento. Não acrescenta nada para a pessoa
	Sobrevivência e Independência	Garante retorno financeiro e atende às necessidades básicas	Não citado
		Possibilita liberdade financeira	Não citado
Dimensão Organizacional	Utilização	Agrega valor e contribui com a empresa	Não agrega para a empresa
		Satisfaz as expectativas da empresa	Não alcança os resultados/objetivos esperados
			É improdutivo
	Organização do trabalho	Não é rotineiro	É rotineiro
		Possibilita a autonomia	É preestabelecido
		Permite pensar e criar	É apenas operacional
		É desafiante	Não desafia nem instiga
	Relações interpessoais	Permite o contato com pessoas	Não há respaldo ou apoio dos colegas
		Desenvolve-se num ambiente agradável	Realiza-se em um ambiente que não muda
Dimensão social	Utilidade	Contribui para alguém e/ou para a sociedade	Não agrega para outra pessoa nem para a sociedade

Fonte: Oliveira *et al.* (2004) *apud* Tolfo e Piccinini (2007, p. 43)

Portanto, observa-se que o significado do trabalho para o homem pode ser estudado com base em várias perspectivas teóricas. Diante da visão abordada pelos autores, conclui-se

que o trabalho só passa a ter sentido quando beneficia a sociedade, na medida em que isso não é possível, o mesmo passa a ter nenhum sentido. E para o estudo do prazer e do sofrimento é essencial a compreensão do significado do trabalho para o homem.

2.1 O prazer no trabalho

Sentir prazer significa que o indivíduo está posicionado de forma estável em relação às suas necessidades e interesses individuais e coletivos, ou seja, significa um estado de plenitude (BARROS; BARROS, 2007). O prazer no trabalho está presente quando o indivíduo percebe que faz parte da sua construção (DEJOURS, 1992).

O prazer é uma vivência subjetiva do próprio indivíduo e recebe influências das atividades organizacionais e do ambiente de trabalho em geral. O impacto gerado pelo trabalho tem perspectivas que cabem ao indivíduo equilibrar as vivências das cargas recebidas, ou seja, equilibrar as emoções (FERREIRA; MENDES, 2001). Segundo Wirth (2008), a busca permanente pela vivência do prazer no trabalho está relacionada ao fato do trabalho ser considerado a estrutura da identidade social do indivíduo, nesse caso, é necessário que o trabalhador constantemente busque o prazer e evite o sofrimento, com o intuito de manter o equilíbrio mental. Mendonça (2009, p. 69) corrobora o pensamento de Wirth (2008) quando afirma que:

O trabalho é considerado pelo indivíduo como realização e identidade, porque geralmente, quando produz, ele se sente estruturado como pessoa em decorrência de estar valorizado e ser reconhecido pelo que faz. Trata-se do desejo de permanecer produzindo e de encontrar no trabalho a oportunidade para construir-se como sujeito psicológico e social, transformando sua importância para a sociedade. Esse sentimento fortalece o ânimo do indivíduo em relação ao trabalho, que se transforma em fonte de prazer.

O prazer pode ser estudado a partir de duas perspectivas: valorização e reconhecimento. A valorização é a sensação de que o trabalho realizado tem sentido para as pessoas envolvidas. Já o reconhecimento significa ter admiração e ser visto como um exemplo para os demais e, ter liberdade para desempenhar ações que expressem sua individualidade. O fato do trabalhador não ser reconhecido e valorizado pela organização pode acarretar em uma autoimagem negativa, gerando mais sofrimento do que prazer (FERREIRA; MENDES, 2001).

A organização pode ser vista subjetivamente como uma fonte inesgotável de prazer capaz de proporcionar a sensação prazerosa de dominar ou ser dominado por outro indivíduo. Como também pode ser uma fonte de opressão, que irá funcionar sob exigências do cotidiano, baseado no controle excessivo do gestor, ameaças e retirada do prazer pelas atividades desenvolvidas (SCOLARI; COSTA; MAZZILLI, 2009). De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (2009), na medida que a organização dá uma certa liberdade para que o trabalhador organize seu modo de trabalho de acordo com suas aptidões, o trabalho passa a ser prazeroso.

Desse modo, Morin (2001, p.16) afirma que:

O prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas dão um sentido ao trabalho. A execução de tarefas permite exercer seus talentos e suas competências, resolver problemas, fazer novas experiências, aprender novas competências, resumindo, realizar-se, atualizar seu potencial e aumentar sua autonomia.

Fatores como salário, o próprio trabalho em si, chefia, oportunidades de crescimento, entre outros, influenciam na satisfação e prazer no trabalho. (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004) “O uso da criatividade e a possibilidade de expressar uma marca pessoal também são fontes de prazer, além do orgulho e da admiração por aquilo que o trabalhador realiza, sentimentos somados ao reconhecimento da chefia e dos colegas” (MENDONÇA, 2009, p.61). No estudo realizado por Morin (2001), foi observado que grande parte dos sujeitos da pesquisa consideram que os fatores que geram um trabalho prazeroso são: bons relacionamentos com os colegas da empresa; trabalho em equipe; reconhecimento; participação na tomada de decisão; entre outros.

O prazer também está ligado à produtividade e ao processo de tomada de decisão: “existem evidências de que pessoas com níveis altos de contentamento com o trabalho são também as que menos planejam sair das empresas onde trabalham, que têm menos faltas, melhor desempenho e maior produtividade” (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004, p. 304). Em relação ao processo de tomada de decisão, Mendonça (2009, p. 69) afirma que: “[...] mais importante do que a alocação e distribuição dos recursos e recompensas como preditoras das vivências de prazer ou sofrimento, é a participação nos processos de tomada de decisão”.

No entanto, a partir das visões dos autores citados pode-se observar que o prazer está totalmente relacionado ao reconhecimento do gestor, pois, a partir daí o indivíduo se sente

valorizado pelos seus esforços. O fato de o colaborador ver o resultado dos seus esforços, ou seja, ver acontecer de fato o que foi planejado e ser reconhecido, contribui para o sentimento do prazer no trabalho.

2.2 O sofrimento no trabalho

De acordo com Dejours (1992), o sofrimento é definido como um estado constante de luta do indivíduo contra aspectos psicológicos que o impulsionam em direção à patologias mentais. O autor afirma ainda que o sofrimento está ligado à desqualificação do trabalhador para assumir novas funções, na qual, o mesmo irá criar expectativas sobre si mesmo e que está inserido em situações de desvalorização de seu trabalho pelo chefe e colegas. Lunardi Filho (1995, p. 38) tem a mesma visão de Dejours (1992):

Embora as características do ofício estejam bem definidas pela habilidade e competências profissionais, isso não evita que, nas condições reais de trabalho, seja extremamente difícil a realização das tarefas. O drama do sofrimento localiza-se no desconhecimento das dificuldades experimentadas pelos operários ou na negação pela gerência ao reconhecimento de uma discordância irreduzível entre organização do trabalho prescrita e organização do trabalho real.

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (2009), o sofrimento é um elemento inevitável na vida do trabalhador, em algum momento da vida todo sujeito irá perceber o sofrimento em relação ao trabalho. Chanlat (1993) afirma que as empresas são locais favoráveis ao sofrimento e violência física dos trabalhadores, nos quais, abrangem indivíduos que estão inseridos nos três níveis organizacionais – estratégico, tático e operacional. Isso ocorre devido às pessoas serem tratadas na maioria das vezes como objetos, ou seja, os trabalhadores são vistos como recursos materiais que devem gerar rendimento e produtividade.

O sofrimento no trabalho começa a partir do momento em que o nível da insatisfação com o ambiente organizacional não pode ser diminuído. O indivíduo já tentou através da aprendizagem, adaptações psicoafetivas e comportamentais, e não conseguiu reverter o quadro, ou seja, já foram esgotados os meios intrínsecos de defesa contra a exigência física (DEJOURS, 1992). “O fato de fazer um trabalho que não comporta nenhum interesse

humano, em um meio ambiente onde as relações são superficiais, contribui para torná-lo absurdo” (MORIN, 2001, p.16).

Segundo Ferreira e Mendes (2001), a vivência do sofrimento no trabalho está relacionada diretamente com a organização do trabalho, ou seja, os aspectos ligados ao sistema hierárquico, divisão de tarefas, missão e objetivos organizacionais, influenciam na saúde psíquica dos colaboradores. O modo como os chefes tratam os funcionários também pode contribuir para o sofrimento. De acordo com Zanelli, Andrade, Bastos (2004), o modelo gerencial que abrange todos os níveis da hierarquia da organização influencia diretamente na motivação e nas relações de trabalho, e como consequência, atingirá a produtividade. É necessário que o gestor tenha uma visão de cada colaborador como um indivíduo único, analisando suas características, para que seja explorado seu potencial máximo. Dessa forma serão reduzidos aspectos geradores de sofrimento no trabalho.

Corroborando a visão dos autores supra citados, Dejours (1992) entende que quando há lacunas na relação da empresa com o indivíduo inicia-se o processo do sofrimento no trabalho. Quanto mais a organização impõe regras rígidas e inflexíveis, diminui as chances de flexibilizar as relações de trabalho, e observa-se que o nível de insatisfação dos trabalhadores só aumenta gradativamente, e inicia-se o processo de luta contra o sofrimento.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (2009) afirmam que o sofrimento pode ser gerado através do conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico, com isso, ao mesmo tempo são criadas chaves de defesa contra o sofrimento. É na solidão que o indivíduo vivencia o sofrimento: “Nesses casos, o trabalho pode se tornar fonte de alienação e sofrimento, ao falhar em sua função de operador do simbólico” (BISPO; HELAL, 2013, p.124).

O sofrimento, considerado inerente ao processo de trabalho, e assim impossível de ser eliminado, não é necessariamente patogênico, mas pode vir a tornar-se quando todas as possibilidades de adaptação ao trabalho forem utilizadas e as demais possibilidades estiverem bloqueadas. Esse sofrimento pode ser transformado em criatividade e beneficiar a identidade – sofrimento criativo -, ou pode tornar-se patogênico – sofrimento patogênico, podendo encaminhar-se para a doença quando as defesas individuais e coletivas fracassam. A diferença entre as duas formas estará na dependência das condições individuais (estrutura do sujeito, história individual) e sociais (organização do trabalho e relações interpessoais no trabalho) (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004, p. 286).

Dejours, Abdoucheli e Jayet (2009 , p. 29) complementa a ideia acima:

Quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão.

O sofrimento é um sentimento presente diariamente na vida do indivíduo e, corresponde a um estado de luta contra aspectos psíquicos que geram sequelas mentais (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009). Desse modo, Ferreira e Mendes (2001) também afirmam que a vivência do sofrimento no trabalho pode desestruturar a identidade do indivíduo, gerando patologias mentais, mas também pode ser um fator chave para a normalidade, a partir do momento que o trabalhador se compromete em lutar contra os fatores que lhe fazem sofrer, e consegue manter o equilíbrio psíquico, vem à tona o sentimento de prazer (FERREIRA; MENDES, 2001). Lunardi Filho (1995) propõe que, ao invés de tentar eliminar o sofrimento, a organização deveria se preocupar em proporcionar condições para que os indivíduos administrem seu sofrimento, e com isso, sua produtividade não seria afetada.

Algumas situações que geram o sofrimento psíquico nos trabalhadores são: remuneração menor do que a esperada; a falta de plano de carreira na empresa e ausência de um bom relacionamento com a chefia. (MENDONÇA, 2009)

Na pesquisa realizada por Dejours, Abdoucheli e Jayet, (2009) foram apontados diversos fatores que geram sofrimento no trabalho:

- Ausência de reuniões informais nos locais de trabalho;
- Vivência de injustiça em relação a reconhecimento e níveis de remuneração;
- Tensões entre equipes de trabalho;
- Desconfiança entre os colegas de trabalho;
- Situações de trabalho perigosas;
- Comportamentos violentos;
- Desencorajamento;
- Sentimento de não reconhecimento dos méritos específicos;

- Individualismo.

O sofrimento indica que a saúde mental e física não estão bem, e mobiliza a busca pelo prazer (MENDONÇA, 2009). É necessário que o indivíduo busque ter um autocontrole do seu trabalho, para que sejam desenvolvidos métodos (estratégias defensivas) de enfrentamento de conflitos e dificuldades, com o objetivo de não haver ou amenizar situações que gerem sofrimento. Portanto, o trabalhador deve buscar compreender o que causou o sofrimento e como o mesmo foi desenvolvido, e assim, buscar meios de eliminação (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS 2004). “[...] o desafio é transformar o sofrimento em criatividade, para contribuir beneficamente, pois, ao contrário, o mesmo funciona como mediador da desestabilização e fragilidade da saúde” (SCOLARI; DA COSTA; MAZZILLI, 2009, p.557). “[...] a vivência moderada de prazer pode indicar um ponto positivo para a neutralização do sofrimento” (FERREIRA; MENDES, 2001. p. 102).

Portanto, percebe-se que a vivência do sofrimento no trabalho é mais presente do que a vivência do sentimento do prazer. É necessário que o trabalhador tenha liberdade para criar estratégias de transformação das atividades que gerem sofrimento em situações que gerem prazer.

2.3 O equilíbrio psíquico

O equilíbrio psíquico em ternos organizacionais, no qual, abrangem aspectos de bem-estar e saúde mental, pode ser visto mediante as perspectivas sociais e individuais. Na visão individualista, o bem-estar e a saúde mental estão ligados a doenças e distúrbios físicos e mentais. Já na visão da perspectiva social, são apontadas ligações com a violência, uso de drogas e alcoolismo. Os fatores que antecedem esses fenômenos são: as condições de trabalho; riscos para integridade física, mental e moral; sobrecarga de trabalho; agentes estressores psicossociais; entre outros (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004). As organizações do trabalho afetam o aparelho psíquico do ser humano, desse modo Dejours (1992, p.133) afirma que:

[...] a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o *aparelho psíquico*. Em certas condições, emerge um

sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma *história individual*, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme às suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos – isto é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada.

Dejours (1987) aponta nas suas pesquisas que as pressões vivenciadas no trabalho estão relacionadas ao equilíbrio psíquico e a saúde mental, isso ocorre devido às condições físicas, químicas e biológicas proporcionadas pela empresa. Outros aspectos que a empresa influencia no equilíbrio psíquico são: a divisão das tarefas, na qual, influi diretamente nas atividades operacionais; e a divisão dos homens, a mesma influencia nas relações hierárquicas.

“A vida psíquica é, também, um patamar de integração do funcionamento dos diferentes órgãos. Sua desestruturação repercute (sic) sobre a saúde física e sobre a saúde mental” (DEJOURS, 1992, p.134). Desse modo, as vivências sociais, mentais e emocionais proporcionadas pela organização afetam o indivíduo no âmbito profissional, como também, na sua vida pessoal (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004). “Nenhuma atividade está isenta de proporcionar satisfação ou desgaste físico e mental. A maior ou menor presença de cada um destes é decorrente da própria natureza da atividade, da sua organização e das condições de trabalho” (ALMEIDA; PIRES, 2009, p.621). A partir daí, observa-se que é necessário que o indivíduo busque equilibrar a satisfação e o desgaste físico e mental.

[...] a carga psíquica do trabalho resulta da confrontação do desejo do trabalhador à injunção do empregador, contida na organização do trabalho. Em geral, a carga psíquica de trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui. Essa regra é modulada pelo jogo da livre escolha do ofício. A carga psíquica do trabalho é a carga, isto é, o eco ao nível do trabalhador da pressão que constitui a organização do trabalho. Quando não há mais arranjo possível da organização do trabalho, a relação conflitual do aparelho psíquico à tarefa é bloqueada. Abre-se, então, o domínio do sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009, p.28).

Diariamente o indivíduo se apropria de diversos estados emocionais: surpresa; ansiedade; medo; ciúme; inveja; entre outros. Alguns desses estados psíquicos estão ligados aos pensamentos e criação de imagens mentais, mas, também se relacionam à fatores externos, como os grupos sociais que o sujeito está inserido e o seu ambiente de trabalho.

Esses fatores externos influenciam diretamente no humor do trabalhador, e isso gera interferências no desenvolvimento de suas atividades, como também nas relações de trabalho (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004).

O prazer é fruto da descarga das sensações psíquicas autorizadas pelas tarefas que o funcionário realiza, a partir daí há uma diminuição da sobrecarga psicológica no trabalho, ou seja, consegue-se manter o equilíbrio psíquico. Mas, caso o trabalho não permita manter o equilíbrio das cargas psíquicas, toda energia psíquica será acumulada, nesse caso, irá proporcionar o sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009).

“Entendemos por ‘relação de trabalho’ todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores – e que são às vezes desagradáveis, até insuportáveis” (DEJOURS, 1992, p.75). “A relação do homem com a organização do trabalho é a origem da carga psíquica do trabalho. Uma organização do trabalho autoritária, que não oferece uma saída apropriada à energia pulsional, conduz a um aumento da carga psíquica” (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009). O contexto das relações de trabalho e dos afetos pessoais influenciam no processo de adequação do quadro de bem-estar mental dos trabalhadores (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004).

O trabalho desempenha função importante na luta contra o adoecimento, na medida em que, sendo invenção, (re) existe, (re) criando o trabalhador e o próprio processo de trabalho. Invenção de si e de mundo, esta é a face do processo de trabalho que queremos na política de humanização afirmar, criando condições de emergência dos fazeres, dando visibilidade às práticas. Desfazer a relação dor-desprazer-trabalho passa a ser desafio a ser enfrentado com os trabalhadores. (BARROS; BARROS, 2007, p. 6)

A psicodinâmica surge nesse contexto com o objetivo de compreender as estratégias que os indivíduos buscam para equilibrar os efeitos do prazer e sofrimento no trabalho, ou seja, estratégias de não adoecimento do trabalhador diante de uma realidade patogênica (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004). Para transformar um trabalho estressante em um trabalho prazeroso é necessário flexibilizar o modo de operação das tarefas dos indivíduos, ou seja, dá mais liberdade e autonomia ao trabalhador para que o mesmo encontre suas fontes de prazer no trabalho. Essa transformação ocorre por mobilização subjetiva, ou seja, um processo que utiliza aspectos psicossociais do trabalhador e o ambiente de trabalho, esse processo

ocorre quando o trabalhador dá um novo sentido ao seu trabalho. (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009).

2.4 Psicopatologia do trabalho

A psicopatologia do trabalho (sofrimento psíquico) pode ser definida como “a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho” (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004, p. 285). “O termo psicopatologia designará o estudo dos ‘mecanismos e processos psíquicos mobilizados pelo sofrimento’” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

Nos primórdios, a psicopatologia do trabalho era conhecida apenas por lidar com distúrbios mentais relacionados ao trabalho. Atualmente, a psicopatologia no âmbito organizacional abrange os conhecimentos dominados pela patologia profissional, juntamente com a interdisciplinaridade somática, na qual, abrange sintomas resultantes de danos biológicos, mentais, físicos e químicos que ocorrem no ambiente de trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

A psicopatologia age como uma ação transformadora que envolve a relação entre o trabalho e a saúde do trabalhador (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009). O principal objetivo da psicopatologia do trabalho é definir estratégias de modificação das consequências do sofrimento e induzir sua transformação – mas, nunca conseguirá eliminá-lo. Quando se consegue transformar o sofrimento em criatividade são gerados benefícios para a identidade do trabalhador, pois irá reforçar a resistência e levá-lo a obter resiliência no âmbito organizacional (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009). “A psicopatologia do trabalho tem por objetivo estudar, de um lado, as relações entre condutas, comportamentos, vivências de sofrimento e de prazer; de outro, estudar a organização do trabalho e as relações sociais de trabalho”(DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009, p. 51).

A psicopatologia do trabalho, em sua especificidade leva em consideração duas vertentes: as relações sociais do trabalho e as vivências do prazer e sofrimento. A visão da relação trabalho-saúde mental abordada pela psicopatologia do trabalho é distinta das abordagens psicossociológicas. Portanto, os estudos da psicopatologia do trabalho não

poderão ser realizados sem haver uma análise completa da vivência subjetiva do sofrimento e do prazer (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009).

As condições de trabalho atuam diretamente no funcionamento psíquico do trabalhador, de acordo com as divisões das tarefas e o modo de realização das mesmas influenciam no interesse e motivação pelo trabalho. Já a divisão das pessoas está relacionada com os sentimentos de solidariedade e confiança (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009). Segundo Dejours (1992), as más condições de trabalho e situações psicológicas desagradáveis oferecidas pela organização – principalmente o medo, frustrações e o tédio, geram prejuízos ao corpo do colaborador, provocando o aparecimento de doenças ocupacionais (asma ocupacional, lesão por esforço repetitivo, perda auditiva induzida por ruído, entre outras), mas, também geram danos à saúde mental, na qual se destaca a ansiedade – sequela psíquica dos riscos proporcionados pelas más condições de trabalho.

Complementando a visão de Dejours (1992), as condições internas (conflitos, monotonia, atividades repetitivas, etc) e externas (poluição, iluminação, vibração condições ambientais, etc) são responsáveis pelo estresse e tensão psicológica no ambiente organizacional (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS 2004).

O trabalho em si é um mediador da saúde do colaborador:

“a situação de trabalho, as relações sociais de trabalho e as escolhas gerenciais empregam o sofrimento no sentido de sofrimento patológico, o trabalho funciona como mediador da desestabilização e da fragilidade da saúde” (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009, p. 137). O trabalho é visto como um elemento que possui duas vertentes: “de qualquer maneira, o trabalho não é nunca neutro em relação à saúde, e favorece seja a doença, seja a saúde” (DEJOURS, 1992, p.164). A angústia no trabalho, a emoção e o medo têm ligações diretas com várias patologias: câimbras; poliúria – urinar em excesso; aumento das cargas cardiovasculares e digestivas; desidratação das mucosas; parestesias – sensações cutâneas; etc (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009).

Dejours (1992) afirma que após estudos da psicopatologia do trabalho foi observado que o medo está presente em praticamente todas as profissões, com destaque nas tarefas repetitivas. Em algumas categorias ocupacionais o medo está relacionado à integridade física, na qual, os riscos estão ligados ao corpo do trabalhador, um exemplo são os trabalhadores da

construção civil, nesse caso, os trabalhadores estão vulneráveis a sofrerem acidentes diariamente.

[...] somente o sofrimento físico pode ser reconhecido pela organização do trabalho, enquanto que o sofrimento mental e, em particular, a ansiedade, não têm o direito de existir no local de trabalho. [...] somente uma doença mental caracterizada permitiria a aquisição de um *status* de invalidez (DEJOURS, 1992, p.124).

O estresse no trabalho surte efeitos negativos que impactam o indivíduo e a empresa: depressão; hostilidade; irritação; fadiga; ansiedade; síndrome de *burnout* (distúrbio psíquico); insatisfação; abandono do trabalho; etc. Vale ressaltar que cada pessoa reage diferentemente aos fatores que desencadeiam o estresse (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS 2004).

A depressão desencadeada através do estresse é vista atualmente como uma das mais frequentes patologias relacionadas ao sofrimento no trabalho. “A vivência depressiva alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual, de anquilose mental, de paralisia da imaginação e marca o triunfo do condicionamento ao comportamento produtivo” (DEJOURS, 1992, p.49).

Um aspecto que gera ansiedade é o risco de acidentes de trabalho, isso ocorre devido a imprevisibilidade que são exploradas em pesquisas relacionadas. A ansiedade relaciona aos riscos de acidentes envolvem os trabalhadores de uma maneira abrangente, chegando a tornar o trabalho ineficaz e com baixa produtividade (DEJOURS, 1992).

O medo é também um instrumento de controle social na empresa. [...] como instrumento de produtividade e de controle social, representando uma forma total, completa e original de exploração. O medo é, conscientemente, instrumentalizado pela direção, para pressionar os trabalhadores e fazê-los trabalhar (DEJOURS, 1992, p.113).

Percebemos que o medo estimula a produtividade, especificamente, em algumas profissões. Com as atendentes de telemarketing, por exemplo, a produção é aumentada de acordo com as pressões psicológicas e o medo da demissão, fazendo-as atingir metas quase que inalcançáveis, nesse caso, o sofrimento é aliado da produtividade e é estimulado pelos gerentes (DEJOURS, 1992).

Portanto, o trabalho é visto como um desencadeante da saúde, quando proporciona aos trabalhadores a aprendizagem de novos conhecimentos e o desenvolvimento de competências individuais. Mas, infelizmente para muitas pessoas, o trabalho pode se considerado algo ruim e negativo, atingindo a saúde física e psíquica do trabalhador, gerando patologias relacionadas ao trabalho. E consequentemente, esse desgaste psicológico atinge as relações sociais do indivíduo. Diante do que foi estudado, observa-se que os distúrbios psíquicos devem ser estudados profundamente, e deve-se analisar como ocorre a organização do trabalho, e o processo das relações humanas do cotidiano do indivíduo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para Prodanov e Freitas (2013, p.14), “a metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para a construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade”. Vianna (2006, p.1), afirma que a “metodologia, num sentido amplo, subentende um conjunto de normas e procedimentos adotados para abordar uma questão e buscar respostas a ela”.

Através da necessidade em analisar os impactos das vivências de prazer e sofrimento psíquico no trabalho dos gerentes do Ministério Público do Trabalho na Paraíba, foi realizada essa pesquisa com o intuito de ser um instrumento de estudo para fins de melhorias nas relações de trabalho da organização.

Neste capítulo, serão apresentadas as ferramentas metodológicas que nortearam a realização deste estudo, como também descrever os procedimentos utilizados na execução da pesquisa.

3.1 Tipo de pesquisa

A abordagem adotada na pesquisa foi qualitativa, devido o fato de a mesma possibilitar uma interação entre o pesquisador e os sujeitos da pesquisa. Como também, permite a observação *in loco* do pesquisador no ambiente a ser estudado.

A pesquisa qualitativa permite uma relação direta entre o contexto real e os sujeitos. O pesquisador também pode fazer parte do conhecimento e interpretação das variáveis internas e externas do contexto, mediante seus princípios e opiniões formadas a partir da observação *in loco* – a pesquisa qualitativa tem como fonte principal de interpretação o pesquisador (VIANNA, 2006).

A pesquisa qualitativa costuma ser direcionada e não busca enumerar ou medir eventos e, geralmente, não emprega instrumental estatístico para análise dos dados; seu foco de interesse é amplo e dela faz parte a obtenção de dados descritivos mediante contato direto e interativo do pesquisador com

a situação objeto de estudo. Nas pesquisas qualitativas, é frequente que o pesquisador procure entender os fenômenos, segundo a perspectiva dos participantes da situação estudada. [...] O significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida é uma questão fundamental na abordagem qualitativa (VIANNA, 2006, p, 1).

De acordo com Martins (2004), os dados obtidos através da pesquisa qualitativa exigem do pesquisador uma integração do conhecimento criativo e intuitivo, e que estes se relacionem com os resultados adquiridos das observações individuais do pesquisador.

Portanto, o discurso dos gerentes será o foco deste trabalho. E o Ministério Público do Trabalho na Paraíba – MPT/PB será a fonte de informações para termos como base na compreensão das respostas dos questionamentos.

3.2 Campo de estudo e sujeitos

O campo escolhido foi o Ministério Público do Trabalho na Paraíba – MPT/PB:

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do MPU que tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. Também pode manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, quando entender existente interesse público que justifique. O MPT pode ser árbitro ou mediador em dissídios coletivos e pode fiscalizar o direito de greve nas atividades essenciais (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PRT 13, 2016).

Compete, ainda, ao MPT propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes de relações de trabalho, além de recorrer das decisões da Justiça do Trabalho tanto nos processos em que for parte como naqueles em que officie como fiscal da lei (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PRT 13, 2016).

O MPT/PB é composto por 12 Procuradores, 58 Servidores (técnicos administrativos e jurídicos / analistas administrativos e jurídicos), e 5 estagiários.

Após observar o cotidiano da organização, percebeu-se que a função dos gerentes no papel de líder e subordinado da autoridade máxima do órgão é desafiadora e conturbada. A partir daí, definiu-se os sujeitos deste estudo: servidores do Ministério Público do Trabalho na Paraíba que ocupam cargos de gerência nas áreas administrativas do órgão.

Na pesquisa qualitativa o número de sujeitos é insignificante, pois não importa a quantidade de informações coletadas, e sim explorar ao máximo as informações colhidas (GAKELL, 2002). Assim, decidiu-se adotar a saturação teórica quando interrompe-se a coleta de dados a partir do momento em que se constata que elementos novos para subsidiar a teorização almejada (ou possível naquelas circunstâncias) não são mais apreendidos a partir do campo de observação (FONTANELLA, et al, 2011). Nesse caso, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas – conforme roteiro em anexo, com três servidores de setores administrativos do MPT/PB que atualmente ocupam cargos de gestão. As perguntas feitas na entrevistas foram alocadas de acordo com os objetivos específicos desse trabalho – conforme o quadro 2. O acesso aos gerentes entrevistados deu-se por meio de relações profissionais da executora da pesquisa que atua como estagiária do órgão.

Objetivos específicos	Questões do roteiro de entrevista
Compreender o significado do trabalho para os gerentes	<ul style="list-style-type: none"> - Conte um pouco como é o seu trabalho na função de gerente. - O que o trabalho significa para você? Qual a importância do trabalho para sua vida? - Que sentimentos você vivencia no trabalho de gestor? - Como você lida com esses sentimentos? - Quais as vantagens e desvantagens identificadas em trabalhar nesta instituição?
Identificar fatores geradores de prazer no trabalho de gerentes	<ul style="list-style-type: none"> - Você se sente realizado na função de gestor? - Que sentimentos você vivencia no trabalho de gestor? - Como você lida com esses sentimentos? - O que mais lhe dá prazer no seu trabalho? Poderia citar alguns exemplos de situações que provocam prazer no trabalho?

Identificar fatores geradores de sofrimento no trabalho de gerentes	<ul style="list-style-type: none"> - Que sentimentos você vivencia no trabalho de gestor? - Como você lida com esses sentimentos? - Você poderia citar algumas dificuldades enfrentadas na realização do seu trabalho. - Poderia citar exemplos de situações identificadas como desgastantes, causadoras de sofrimento e insatisfação. - Você tem alguma estratégia que desenvolve individual ou coletivamente para compreender e auxiliar a vivência dos seus sentimentos de sofrimento no trabalho?
Analisar os impactos do prazer e sofrimento nas relações de trabalho de gerentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Você considera que o prazer e o sofrimento no trabalho afetam suas relações de trabalho?

Fonte: A própria autora.

3.3 Coleta dos dados

Os estudos qualitativos são feitos no local de origem dos dados; não impedem o pesquisador de empregar a lógica do empirismo científico (adequada para fenômenos claramente definidos), mas partem da suposição de que seja mais apropriado empregar a perspectiva da análise fenomenológica, quando se trata de fenômenos singulares e dotados de certo grau de ambiguidade. O desenvolvimento de um estudo de pesquisa qualitativa supõe um corte temporal-espacial de determinado fenômeno por parte do pesquisador (NEVES, 1996, p.1).

Devido ao fato da complexidade da investigação, o instrumento escolhido foi a entrevista. O roteiro da entrevista foi composto de perguntas abertas o que propicia liberdade para que o respondente manifeste suas emoções e sentimentos. A elaboração das perguntas ocorreu mediante a leitura dos materiais bibliográficos utilizados como base teórica deste trabalho.

Aos gerentes que aceitaram participar do estudo foram repassados os esclarecimentos e informações acerca da finalidade da pesquisa. Na ocasião foram coletadas as assinaturas dos entrevistados e da pesquisadora, conforme termo de consentimento, em anexo.

As entrevistas duraram em média 42 minutos, foram realizadas em agosto e setembro de 2016, dentro da própria instituição – MPT/PB. Os entrevistados tiveram liberdade ao expor suas respostas e sentimentos. Os questionamentos abordaram fatos da vida pessoal e

profissional dos entrevistados, permitindo fazer relações diretas com as variáveis que levam ao prazer e sofrimento.

3.4 Análise dos dados

Os 3 três servidores entrevistados são gerentes de unidades administrativas do Ministério Público do Trabalho na Paraíba. Quanto ao perfil dos gerentes entrevistados, a idade média dos mesmos é de 47 anos, nos quais, foram dois homens e uma mulher. Todos possuem graduação completa.

Foi realizada uma análise de conteúdo, buscando entender as vertentes camufladas nas respostas dos entrevistados. Para WIRTH (2008, p. 44), “os resultados das análises de conteúdo das entrevistas individuais contribuem para a interpretação e entendimento das relações subjetivas”. O quadro 3 mostra como foi feita a análise de conteúdo a partir das entrevistas de cada gerente:

Quadro 3. Análise de conteúdo

E1: Entrevistado 1

Categoria	Subcategoria	Trecho	Significado
Significado e importância do trabalho	Sobrevivência; Vida; Crescimento; Formação intelectual.	<i>“Esse ‘aqui pra mim’ significa de certa maneira minha sobrevivência, minha vida, o meu crescimento profissional, meu crescimento funcional... inclusive complementa a questão funcional quanto à questão pessoal, o meu trabalho tem complementado bastante na minha formação intelectual.”</i>	O trabalho como fonte de recursos, satisfazendo as necessidades humanas. Também favorece para a construção da identidade do indivíduo.

Fonte: A própria autora.

Ao realizar a análise das informações, houve uma grande preocupação em explorar ao máximo as relações de impacto do prazer e sofrimento no trabalho de gerentes, observando a posição dos gerentes frente às decisões, como também a influência da hierarquia do poder no

órgão. A partir daí, podemos identificar as principais variáveis geradoras de prazer e sofrimento dos gerentes.

O resultado dessa etapa será explanado no capítulo quatro.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Visando atingir os objetivos traçados nessa pesquisa, serão retratadas as percepções dos gerentes do Ministério Público do Trabalho, sujeitos da pesquisa. Conforme o método de análise de conteúdo, organizamos as informações colhidas em doze categorias, conforme o roteiro de entrevista: O trabalho na função de gestor; Significado e importância do trabalho; Realização na função de gestor; Sentimentos vivenciados como gestor; Como lidar com os sentimentos; O que gera prazer no trabalho; Dificuldades encontradas no trabalho; Situações desgastantes que causam sofrimento e insatisfação; Vantagens em trabalhar no MPT; Desvantagens em trabalhar no MPT; O prazer e o sofrimento nas relações de trabalho; Estratégias para auxiliar na vivência do sofrimento no trabalho.

Os nomes dos três gerentes foram omitidos para manter o sigilo das informações, e foram utilizadas as nomenclaturas: Entrevistado 1; Entrevistado 2; e Entrevistado 3. As entrevistas foram transcritas conforme foram externadas no momento da coleta.

O objetivo geral da pesquisa é analisar o impacto das vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos gerentes do Ministério Público do Trabalho na Paraíba. Visto que o impacto da vivência desses sentimentos abrangem inúmeros aspectos do cotidiano do gestor, pedimos que os entrevistados descrevessem o seu dia-a-dia na instituição. Foi observado nas respostas dos três gerentes que eles possuem uma rotina corrida. E que os mesmos desenvolvem atividades de nível estratégico e tático, nas quais, necessitam de um cuidado nas tomadas de decisões, pois estas são compartilhadas com todos os envolvidos com o processo. Uma observação importante na resposta de um dos gerentes é que o mesmo atribui às experiências um fator chave para que o trabalho flua corretamente. Conforme expõem os entrevistados:

*“Eu trabalho com uma equipe de colegas, no qual, **nós compartilhamos das informações, compartilhamos das decisões.**” (Entrevistado 1)*

*“Na hierarquia é como se fosse a segunda pessoa do órgão, tá?! O que **cuida quase que toda a parte administrativa e orçamentária do órgão**, então cuida e faz a programação orçamentária de tudo que vai ter de despesa durante o ano, além de fazer essa programação, **acompanha a execução... a fazer com que as metas que foram programadas desde o início sejam executadas de forma correta.. Dentro das atribuições do cargo têm o controle do horário né, da jornada de alguns servidores e de algumas chefias**, além disso, tem também dentro das atribuições do cargo, **subsidiar algumas decisões de procurador-chefe, com relação a pessoal, e com relação a orçamento.** Essa atribuição do diretor vai ser só em relação a servidor, no cumprimento de jornada, **a capacitação de servidores, e a***

manter um bom ambiente de trabalho em todos os setores.”
(Entrevistado2)

*“Como gestor chefe da divisão de apoio administrativo daqui da procuradoria do trabalho a gente desenvolve atividades de **coordenação de uma série de setores que são vinculados diretamente a administração.** Quer dizer é muita coisa, então, o dia a dia é bem corrido, bem dinâmico e, **a gente tenta com um pouquinho de experiência já que a gente adquiriu no decorrer desses anos, fazendo com que o trabalho flua de maneira correta.**”*
(Entrevistado 3)

Ao questionar os gerentes acerca do significado e importância do trabalho, observou-se que o trabalho está relacionado como fonte de recursos, satisfazendo as necessidades humanas, as respostas também corroboram com a visão de Bastos, Pinho e Costa (1995), quando retratam que o trabalho está acima de tudo ligado a uma questão de sobrevivência. O trabalho também favorece na construção da identidade do indivíduo. Dessa mesma forma, Morin (2001) vê a importância do trabalho para o indivíduo. Os entrevistados afirmam que têm dias que se sentem muito cansados, devido às demandas do dia-a-dia, mas apesar disso, concordam que o trabalho é fundamental para suas vidas e que não se veem sem trabalho. Outro aspecto relevante e que há semelhança com a visão de Tolfo e Piccinini (2007) é o fato do indivíduo se sentir útil mediante as situações vivenciadas no trabalho – quando o indivíduo executa com sucesso a atividade planejada.

O trabalho é uma fonte de oportunidades diárias de crescimento e aprendizado do ser humano como pessoa. Dessa forma, confirmam o pensamento de Tolfo e Piccinini (2007), quando dizem que o trabalho tem um grande valor social na vida do indivíduo, na qual, os mesmos têm todo um cuidado de escutar, orientar e ouvir seus colegas, e pelo fato de serem servidores públicos.

*“Significa de certa maneira **minha sobrevivência, minha vida, o meu crescimento profissional, meu crescimento funcional...** inclusive complementa a questão funcional quanto à questão pessoal, o meu trabalho tem complementado bastante na minha formação intelectual.”*(Entrevistado 1).

*“Pra mim o que ele **representa é um crescimento**, por que você está sempre aprendendo, você está sempre sendo impulsionado a rever posições, a mudar visões, a ter cuidado nos julgamentos, serviço pra mim é uma oportunidade que a gente tem de crescer como ser humano. Pra mim serviço, eu preciso ter alegria: acordar de manhã, me preparar e vir pra cá. Eu tenho isso aqui como um crescimento, uma oportunidade que eu tenho de aprender, oportunidade que eu tenho de rever meus posicionamentos, minha forma de criticar, minha forma de olhar mais a pessoa como humano mesmo e não só como uma pessoa que está ali para executar uma tarefa e está ganhando por isso, não, não é só o ganhar pra executar essa tarefa, é o humano mesmo, a pessoa ser vista como humano. É uma oportunidade que*

eu tenho de crescer como gente, através das experiências que chegam até a mim né que não são poucas, são muitas e durante todo esse tempo com essa importância que eu dou pra mim desse serviço, eu tenho cuidado com o outro de escutar, ouvir, orientar, muitas vezes eu vou até além daquilo que me cabe”(Entrevistado 2.)

*“Então, **primeiro porque é nossa fonte de renda e da nossa família...** Então eu gosto de chegar no trabalho no horário correto, sair no horário correto dentro das possibilidades. Então além de ser fundamental a questão da sobrevivência **é também uma forma de você ajudar outras pessoas no sentido em que a gente tá prestando no caso um serviço público.** Para minha vida é fundamental, hoje em dia apesar de que às vezes a gente fraqueja um pouquinho no sentido de que tá muito pesado, às vezes há muitas demandas, mas pra minha vida é fundamental... talvez sem trabalho, eu não me vejo sem trabalhar posso até dizer assim: tou doidinho para me aposentar, se bem que falta muito tempo pra isso, mas no dia-a- dia quando você passa um certo tempo em casa você ver que é importante esse trabalho. O convívio com os colegas, a dinâmica das coisas, as atividades que são desenvolvidas. Então isso tudo faz com que a sua cabeça pense, que você raciocine, leva exatamente a você se sentir útil. Conseguir um objetivo que a gente geralmente tenta traçar com antecedência, planeja um pouco esse trabalho e quando consegue executar é realmente a gente sente prazer”(Entrevistado 3).*

Quanto à terceira categoria – a realização pessoal e profissional do indivíduo como gestor foi observada que a realização na função, propicia o prazer no trabalho. Os entrevistados se sentem totalmente realizados na sua função de gerentes, e isso remete ao prazer no trabalho. Os mesmos relacionam isso ao fato de sempre buscarem extrair de cada membro de suas equipes, o melhor que cada um tem. No caso, seria um desenvolvimento de competências individuais. Outra peça chave desse processo é o espírito do trabalho em equipe, que colabora para que o gerente se sinta realizado com o trabalho que desenvolve. Tais respostas corroboram com a visão de Mendonça (2009) – já citado na revisão de literatura, no qual, afirma que o sentimento de realização é uma fonte de prazer no trabalho. Dessa forma, os entrevistados externaram seus pensamentos:

*“... é muito satisfatório, muito salutar e muito gratificante a função do gestor, principalmente quando se trabalha com equipes que pensam, que compartilham dos mesmos ideais e dos mesmos objetivos , então em geral, **eu me sinto realizado como gestor dentro da minha função ”** (Entrevistado 1).*

*“**Eu me sinto totalmente realizada...** porque eu aprendi muito, muito, muito, e espero ficar assim com esse sentimento até me aposentar daqui a cinco anos, se Deus quiser”(Entrevistado2.)*

*“**Eu me sinto realizado na medida que...** pra mim eu tenho uma característica que eu acho que é fundamental para você ser o gestor ou o chefe de qualquer setor, que é a característica de tentar retirar da pessoa que você está chefiando o melhor possível... e tento deixar que essas pessoas tenham condições de executar o trabalho delas da melhor forma possível...*

então a gente desenvolve todas essas atividades com esse intuito, que a pessoa consiga desenvolver da melhor forma aquele trabalho que ele foi designado. Então eu me sinto realizado como gestor nesse ponto. Evidentemente que o fato de você ser gestor tem um outro lado né, que é o lado da cobrança, então a gente aqui como chefe nós somos muito cobrados. Então na medida em que a gente fomenta com os outros colegas esse espírito de equipe que é fundamental para que esse trabalho seja desenvolvido, a gente no final das contas vê que está no caminho certo, e do meu ponto de vista é a melhor forma de você tentar motivar a sua equipe para poder executar o trabalho” (Entrevistado 3.)

Quanto aos sentimentos vivenciados no trabalho de gestor, observa-se que estão presentes sentimentos bons e ruins, nos quais, tudo irá depender do grau de como as atividades estão sendo desenvolvidas, e da carga de trabalho. Apesar dos gerentes estarem realizados na sua função, vários sentimentos negativos fazem parte de sua rotina de trabalho, mas, que os mesmos conseguem equilibrar e não permitem que esses sentimentos negativos atinjam seu bem-estar. Dessa maneira, Wirth (2008) confirma que o sofrimento surge a partir do momento que o excesso de trabalho não possibilite ao indivíduo o equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional. Um dos entrevistados elencou dois sentimentos que o mesmo vivencia diariamente, o primeiro é o de responsabilidade em gerir pessoas, e o segundo é o do prazer em executar um trabalho que possui um grande valor para a sociedade – no caso do MPT “brigar” pelos direitos dos trabalhadores. As respostas estão de acordo com Mendonça (2009), no qual afirma que o sentimento de reconhecimento social está atrelado ao prazer.

*“Quando existem **divergências** a gente acaba tendo sentimentos de que o trabalho não está completo ou não era como se esperava. Quando os trabalhos exigem carga excessiva o nível é mais elevado de estresse, mais cautela, mais dedicação naquele desenvolvimento de uma atividade acaba influenciando em sentimentos pessoais, que intefereciam (sic) que de qualquer maneira chega a relativizar com resultados nos demais membros da equipe. Quando existe uma carga muito excessiva você se dedica muito, **chega sim a interferir na vida pessoal**, ocasionando estresse, preocupações, perturbações no comportamento da pessoa” (Entrevistado 1).*

*“De **angústia**, de às vezes por uma palavra ou por uma interpretação que o outro dá, a gente se vê com o sentimento de **frustração**, **sentimento negativo** de se sentir pequena né, como se não tivesse importância nenhuma né, é como se o trabalho não fosse valorizado. Independente de às vezes ser sentimentos de angústia, **de tristeza**, **de desânimo** em decorrência da troca de experiências com o outro, mas no final o sentimento que prevalece, que eu tenho um cuidado muito grande esse sentimento nunca muda, todo dia ele tem que ta ‘bem vivinho lá’ é o da consciência de que eu fiz o que tinha de ser feito” (Entrevistado 2.)*

*“O primeiro sentimento que eu vivencio é o de **responsabilidade**. O que eu posso depois dizer de sentimentos é **um certo prazer que a gente tem em executar um trabalho** que no final às vezes **tem um reconhecimento**, **não pelo seu chefe**, **mas pela sociedade de uma maneira geral**, afinal de contas*

a gente trabalha em um órgão que tem um papel fundamental na sociedade que a gente está vivendo hoje, então seria basicamente isso: o primeiro sentimento o de responsabilidade, e o segundo de prazer em está trabalhando em um órgão que tem uma visibilidade muito grande perante a sociedade”(Entrevistado 3.)

Quando indagados a respeito de como lidar com os sentimentos vivenciados, percebemos que se trata de uma questão pessoal, na qual, cada indivíduo reage de maneiras diferentes, e que irá influenciar no equilíbrio psíquico. Ficou claro que os gerentes do MPT não se deixam influenciar por sentimentos negativos. Outro fato é o lado pessoal de cada membro, e entra em cena o psicológico do gestor, em tentar ficar neutro diante dessas situações. Wirth (2008) concorda que o trabalhador deve sempre buscar manter o equilíbrio psíquico para que haja uma constante busca pelo prazer no trabalho, e que o sofrimento seja evitado ao máximo. Um sentimento desgastante que um dos gerentes retratou é o fato das consequências da cobrança das atividades para os membros da equipe, pois, nem sempre todos interpretam da maneira correta. Conforme Zanelli, Andrade e Bastos (2004), as vivências sociais e emocionais vividas dentro da organização - como foram mencionadas pelos gerentes, afetam a vida profissional e pessoal do trabalhador, por isso, é necessário manter o equilíbrio da mente.

*“No meu caso particular eu **tento nem sempre absorver** naquele momento, eu sou muito de pensar, de **não ser explosivo no momento**, praticamente para deixar os membros da equipe também um pouco confortáveis. Inclusive eu vejo como uma **questão minha pessoal**” (Entrevistado 1).*

*“...cada situação que me desanima , que me deixa triste, mas, imediatamente sabe... eu faço todo esforço possível pra **reascender em mim aquilo que eu acredito**, e o porque que eu tou nesse serviço, porque que eu escolhi. Eu não sou obrigada a estar na função, mas, esse tempo todo eu **consegui um equilíbrio, fazendo justamente um exame de consciência**, eu mesma olhando para mim... **é o autoconhecimento**, meu perfil é esse, decidi que eu não devo modificar pra se adequar ao pensamento, ou a uma opinião do outro” (Entrevistado 2.)*

*“Tem colegas que a gente tem uma certa facilidade de chegar e de cobrar, outros nem tanto, então esse sentimento de cobrar às vezes tem gente que **não tem a compreensão da outra parte**, então isso aí é um sentimento ruim né. Isso de cobrança de você ser obrigado a cobrar que o colega desenvolva aquele trabalho correto, da forma correta, então isso aí às vezes **causa para mim uma complicação**, mas é uma coisa que é necessária que a gente tem que fazer. Outro sentimento que não é tão bom é exatamente **algumas coisas que vêm da questão do dia-a-dia pessoal**, então às vezes você tem que tratar não só situações típicas de trabalho, eu posso lhe dizer que a gente trabalha... a gente lida com 60% de situações de trabalho e 40% de pessoas do dia-a-dia de pessoas, ou seja, psicológicas, então **a gente aqui tem um lado psicológico de escutar pelo fato de ser chefe né...** Eu acho que é fundamental nisso aí é você **se envolver o menos possível**, então quanto*

*menos você se envolve, você tem mais condições de julgar... é você focar no trabalho e não se envolver diretamente com a situação posta, é a forma que pelo menos eu acho que você consegue digamos assim, desenvolver da melhor forma possível o seu trabalho, **sem se envolver com as confusões que acontecem**”(Entrevistado 3).*

Quando perguntados acerca dos fatores que geram prazer no trabalho, os gerentes se sentem realizados, e têm prazer com as atividades que desempenham na organização. E atribuem principalmente ao seu crescimento profissional, que é aprimorado com as experiências diárias. Segundo o relato dos respondentes, no momento que o servidor é nomeado para exercer uma função de chefia, automaticamente ele sente prazer no trabalho, pois se vê autorrealizado profissionalmente. Respondendo a um dos objetivos específicos nessa pesquisa, podemos observar que os principais fatores geradores de prazer são o relacionamento com os colegas, crescimento profissional e o resultado final das atividades executadas. As respostas dos gerentes estão de acordo com Morin (2001) e Zanelli, Andrade e Bastos (2004) quando afirmam que a sensação obtida com o resultado final das atividades e o crescimento proporcionado pela organização, induz ao prazer e satisfação.

*“Ah, o crescimento profissional. A cada dia que passa nunca é rotina, sempre é uma coisa nova, sempre é uma atividade diferente, e **só em não ser rotina se torna prazeroso para você executar**. Me sinto muito feliz no que eu realizo, no que eu conduzo, e **procuro sempre dividir com os membros da equipe, com os colegas de trabalho essas felicidades desses resultados positivos** que a gente tem alcançado no dia-a-dia e consequentemente ao término de cada atividade, ao término de cada missão que nos é dada e atribuída, tem sido satisfatório esses resultados, muito, muito satisfatório mesmo. **Não é uma rotina desgastante é sempre uma atividade que tem nos trazido prazer**, apesar das cargas serem muito excessivas de trabalho com muitas atribuições, muitas responsabilidades, mas, é só saber diferenciar. A cada atividade que a gente realiza e que conclui com êxito proporciona uma grande satisfação na atividade, então é o resultado de cada atividade que a gente realiza com êxito, com perfeição, realiza com resultados que venham contribuir para administração elas são prazerosas, creio que não só para mim, mas, para qualquer gestor. Todo servidor quando ele entra no serviço público, ele almeja sempre crescer, então a gerência, a chefia, os cargos mais elevados são satisfações pessoais do servidor. Então de maneira geral é positivo sim, é satisfatório sim, é um desejo do servidor público é fazer carreira dentro da instituição, é fazer crescer profissionalmente, crescer funcionalmente, qualquer servidor público pensa dessa maneira, então comigo também não é diferente”(Entrevistado 1).*

*“Ah... é o **relacionamento com os colegas no dia-a-dia**, por que eu esqueço toda a dificuldade do serviço, mas esse clima é que a gente consegue de **trabalho em equipe né, a gente tem aqui na regional esse é o que supera qualquer dificuldade**. Uma coisa que me deixa muito contente ligado mesmo ao serviço, é **quando você encerra o exercício e vê o resultado do seu trabalho**, o resultado se não saiu 100%, mas você ter a certeza de que fez o que deveria ter feito, e quando você recebe uma prestação de conta regular,*

entendeu?! Valeu a pena, então é o resultado final de toda uma programação de tudo aquilo que você enfrentou e você chegar no finalzinho, no último dia útil do ano e você olhar para trás e ver que valeu a pena toda a chateação, mas você conseguiu fazer aquilo que você tinha que fazer, você não se deixou nem negligenciar diante das dificuldades que apareceram, pelo contrário né, conseguiu unir mais as forças, ultrapassar os obstáculos e concluir aquilo que era pra ser concluído” (Entrevistado 2).

“Eu acho que é o resultado, eu fico extremamente chateado quando a gente faz o planejamento no início do ano, a gente tenta executar no decorrer do exercício e no final a gente não consegue. Então acho que o que me daria mais prazer é exatamente aquele trabalho que você planejou no início e no final ele ta executado, isso aí é o que eu acho que dá mais prazer mesmo em ver que aquilo que a gente planejou que a gente tentou executar, e no final deu o resultado” (Entrevistado 3).

Quando os gerentes foram questionados a respeito das dificuldades enfrentadas no seu trabalho, foi visto que lidar com uma equipe que possui opiniões e pensamentos divergentes é uma grande dificuldade que os gerentes enfrentam na realização do seu trabalho. Foi visto em duas entrevistas que uma dificuldade apresentada é a má gestão do seu superior – ambos estão subordinados a mesma chefia, pois, a gestão da alta cúpula toma decisões estratégicas sem conhecer de fato a rotina dos processos da organização, dessa forma, gera uma “barreira” que impede que haja uma interação com a gestão estratégica, tática e operacional. As mudanças nos processos da administração pública também interferem no desenvolvimento das atividades, e essas mudanças impostas, geram preocupações e receios nos servidores, pois, os mesmos já se acomodaram nas suas funções. Outro fator que dificulta o trabalho é a autocracia dos demais gerentes, pois, os servidores subordinados os veem com receio e medo. Também foi citada como dificuldade, a ausência do comprometimento dos servidores com o serviço público. Nesse caso, elencamos como as principais dificuldades encontradas: relacionamento com a equipe e as decisões tomadas indevidamente pela gestão da alta cúpula do MPT. De acordo com Mendonça (2009), a ausência de um bom relacionamento com a equipe e chefia pode gerar o sofrimento psíquico – no caso do MPT, percebemos que esse é um fator desencadeante.

“Como nós trabalhamos com pessoas que tem cada uma um perfil diferente, é comum sempre aparecerem dificuldades na questão de concordar ou não com o pensamento de um ou de todos. A grande dificuldade que eu vejo como gestor são as mudanças que existem dentro da administração, nem sempre nós estamos preparados para qualquer tipo de mudança, temos medo das mudanças, não sei se é uma questão pessoal ou se é uma questão mesmo de insegurança, mas as mudanças elas contribuem bastante para essas dificuldades enfrentadas no dia-a-dia dentro da administração. O servidor público ele torna-se quando passa muito tempo em uma atividade ou em uma função passa a se tornar já um pouco acomodado, e quando vêm as mudanças eles nem sempre estão preparados para absorver de imediato

ou têm dificuldades, gerando inclusive preocupações e medos por parte de quem vai ter que se adaptar àquela mudança. Quem está nos cargos mais elevados, nas chefias né, quem está num patamar mais inferior passa a ver aquela pessoa como autoridade e acaba prejudicando inclusive muitas vezes no andamento dos trabalhos e serviços”(Entrevistado 1).

*“A não concordância com a visão que o meu superior que eu estou subordinada tem em relação ao trabalho que a gente ... que eu por exemplo coordeno e executo, então eu acho que a partir do momento que não se abre pra conhecer, pra ver as dificuldades, a falta do... as dificuldades das pessoas que estão hierarquicamente a quem eu estou subordinada que tem de escutar. **Outra coisa, a forma de impor...**então, essa forma de ditador é uma dificuldade muito grande, muito, muito grande mesmo que se a gente não tiver cuidado eu ponho todo o trabalho que é atribuição minha a perder. Não é ser reconhecida não, é a pessoa ter a visão de como funciona, sabe, **essa visão de como funciona, de ter o cuidado de analisar corretamente**”* (Entrevistado 2).

*“**Primeiro de todas é de relacionamento, uma dificuldade de relacionamento que você tem que ter, é uma dificuldade que é inerente ao ser humano.** São pessoas que têm em cada cabeça um mundo como diz a história, então são pessoas que têm origens diferentes, pensamentos diferentes. Então há uma dificuldade grande de convivência, digamos assim. **A segunda dificuldade que eu posso dizer é o comprometimento. E também poderia enumerar uma terceira, que é a falta de apoio dos administradores superiores do órgão,** às vezes a gente encontra dificuldade no sentido de que poderia desenvolver um trabalho melhor, entretanto, para que esse trabalho fosse desenvolvido necessitaria do apoio de lá da administração maior do órgão. [...] existe uma barreira que é um modo de liderança a gente que existe vários estilos de liderança a depender do estilo, quando há uma liderança democrática que você tem condições de falar o que você pensa e poder atuar junto a essas pessoas”* (Entrevistado 3).

Na categoria que enquadram as situações que causam sofrimento e insatisfação, foi visto que as principais situações desgastantes que os gerentes enfrentam são: lidar com as relações de trabalho e explorar a equipe para desenvolver um trabalho melhor - às vezes sem recursos financeiros disponíveis no órgão, para capacitar as pessoas. Um dos gerentes afirmou que possui uma relação conturbada com seu superior – gestor da alta cúpula, e esse fator chega lhe entristecer. Nesse caso, as respostas do gerente se aproximam com a visão de Dejours (1992), quando afirma que o sofrimento é iniciado a partir do momento que o indivíduo já tentou através da aprendizagem, adaptações psicoafetivas e comportamentais, mas não conseguiu inverter o quadro. Ferreira e Mendes (2001) também corroboram o que foi exposto nas entrevistas, quando dizem que o modo como o chefe trata sua equipe pode ocasionar sofrimento. Mendonça (2009) também defende essa corrente de pensamento, quando diz que a ausência de um bom relacionamento com a chefia é um fator que gera sofrimento.

Essas situações desgastantes refletem na saúde dos gerentes, principalmente ocasionadas pelo estresse. Uma estratégia eficaz seria, de acordo com a abordagem de Zanelli, Andrade e Bastos (2004), que o gestor tenha uma visão de cada servidor como um indivíduo único, analisando suas características, para que seja explorado seu potencial máximo. Dessa forma serão reduzidos aspectos geradores de sofrimento no trabalho.

A frequência das situações que ocasionam sofrimento nos gerentes também podem ocasionar psicopatologias: estresse elevado e nervosismo, e como afirma Dejours (1992), atualmente o alto nível de estresse dos trabalhadores pode ocasionar a depressão.

*“O ser humano muda de opinião muito facilmente, a gente às vezes escuta uma conversa em um corredor de um colega e de outro, e você às vezes tende a querer acreditar, então quando a gente acredita essas situações se tornam desagradáveis, desgastantes, principalmente por **questão de comportamento dos colegas**, na questão da amizade acaba influenciando. Isso a gente tem observado que dentro da administração pública enfrenta esses tipos de comportamentos de alguns colegas que se tornam sim desgastantes, causa insatisfação por parte de um e de outro, **em muitas vezes disputas por cargos, disputas por patamares mais elevados, disputas por chefias** que sempre acabam influenciando no processo final, no resultado final de cada setor ou departamento. [...]que tudo que é prejudicial no dia-a-dia, consequentemente é prejudicial a você como pessoa, como ser humano, então com certeza sim, **poderá gerar patologias, tais como: estresse elevado, nervosismo**”(Entrevistado 1).*

*“Houveram momentos que eu tive que **fui questionada injustamente**, como eu disse no início, a pessoa não quer escutar como foi feito e porque foi feito, e **o grito, o falar mais alto**, a pessoa tomar uma posição por estar hierarquicamente subordinada, **eu tinha a obrigação de escutar gritos, opiniões totalmente sem sentido...** e foram vários né, e como eu disse também, a pessoa como não deu oportunidade de conhecer, **julga equivocadamente. Então eu tive momentos nesses 28 anos muito doloridos**, justamente por isso... **você é mal interpretada**, ouvir algumas coisas que de repente no momento que eu escutei magoou muito, chateou muito e às vezes eu saía chateada por não ter revidado rápido, mas graças a Deus que eu não revidei porque aí eu tive tempo de... peraí (sic) o problema não está comigo, o problema está com o outro, e **esses momentos de dificuldade, de grosseria, palavras sem sentido, isso magoa muito e chateia**, isso eu vivenciei há tempos atrás dentro desses 28 anos, e estou vivenciando de 1 ano pra cá.”(Entrevistado 2).*

*“Os colegas solicitaram participações em alguns cursos que realmente o órgão tinha que participar com a parte financeira, e foi negado o pedido. Então em virtude dessa negativa do pedido, a pessoa ficou chateada e a gente notou, por exemplo, a queda no desempenho da pessoa. Então, essa foi uma situação que realmente a gente tem que fazer uma ressalva porque às vezes o órgão não dispõe do recurso... **é extremamente desgastante, talvez seja o principal desafio que um gestor tenha, você motivar sua equipe pra poder desenvolver um trabalho. Eu não poder como chefe explorar o melhor da equipe, então isso aí me causa um pouco de angústia... poxa eu poderia ter melhorado, então você fica angustiado, em***

*casa principalmente. Às vezes você não tem o preparo de saber lidar com determinadas situações, principalmente situações de doenças, situações de problemas financeiros dos colegas, que se refletem justamente na execução do trabalho, então isso aí causa um pouco de angústia. Acho que seriam essas duas: **relações pessoais e de como poder explorar melhor da equipe para poder desenvolver melhor esse trabalho...** isso faz com que reflita exatamente na saúde. Então eu já tive problemas de estresse, já tive problemas aqui que eu passei mal que eu tive que ir pra casa... porque a carga de trabalho e o estresse que isso gera reflete sim na qualidade de vida das pessoas” (Entrevistado 3).*

Também foram questionadas aos gerentes as vantagens que eles apontavam em trabalhar no MPT. Os entrevistados elencaram diversas vantagens, e isso influencia diretamente no prazer do indivíduo em relação ao trabalho: órgão público federal; estrutura logística; equipamentos; carga horária; instalações físicas de alto padrão; boa remuneração; localização; e acessibilidade. Mendonça (2009) ressalta que algumas condições necessárias para que o colaborador tenha satisfação e prazer no trabalho é a estrutura física da organização, e a satisfação dos trabalhadores com a mesma.

Uma observação importante em uma das entrevistas foi que o gerente apontou que a vantagem primordial em trabalhar na instituição é o lado social que o Ministério Público do Trabalho atua. Desse modo, o respondente afirmou que sente muito orgulho de trabalhar no MPT, e que sente prazer em ver o resultado final que o MPT executa em benefício do trabalhador. Mendonça (2009) remete ao prazer o fato do trabalhador ter orgulho e admiração pelas atividades que realiza, e esse ponto vai de acordo com a resposta dos entrevistados. Segundo Tolfo e Piccinini (2007), essa dimensão social que o indivíduo aponta, remete ao significado do trabalho, e, também ao prazer.

*“O que eu vejo aqui **uma das principais vantagens que a gente tem né por ser órgão público federal**, a gente já numera como uma grande vantagem, por ser um órgão novo dentro da administração pública que oferece toda **estrutura logística, toda estrutura de equipamentos, tudo de primeira linha**, então tudo isso tem sido observado aqui nesta instituição que é prazeroso para o desenvolvimento do trabalho. **Carga horária de trabalho corrida, as instalações são perfeitas, a localização do prédio, acessibilidade**, tudo isso são fatores positivos que contribuem para o bom desenvolvimento dos trabalhos dentro da administração e dentro da instituição” (Entrevistado 1).*

*“Uma das vantagens que eu acho mais importante é o cidadão ter um **retorno da instituição, principalmente nos seus direitos**, porque, a gente vê que aí fora a maioria dos trabalhadores não têm vez e nem têm voz e, esse órgão aqui, nesse tempo todo que eu estou aqui eu só vejo o crescimento dessa parte do órgão. Verdadeiramente o órgão reflete lá fora aquilo que faltava: o cidadão, o trabalhador ser ouvido. O Ministério Público ele consegue ir até quem precisa, então isso é que me faz admirar mais ainda o*

MPT, é essa parte que ele sai, o órgão sai do seu gabinetezinho (sic), do seu local e vai servir verdadeiramente aqueles que não podem ser ouvidos, que não teriam a quem reivindicar seus direitos. . O Ministério Público ele compra a briga pra que os cidadãos sejam respeitados, que tenham seus direitos conforme tem que ser... e no final essa pessoa, essa categoria ela tem o resultado final, ela vê os seus direitos garantidos” (Entrevistado 2).

“O Ministério Público do Trabalho de uma forma geral uma das principais vantagens de se trabalhar aqui é a condição de trabalho que é dada aos servidores, então a gente tem instalações físicas de qualidade excelente, temos materiais e equipamentos de excelente qualidade. Eu posso dizer hoje que estou realizando profissionalmente nessa atividade que eu tou desenvolvendo. [...]eu não vejo o lado de remuneração como sendo fundamental, eu não tenho a ligação de que o salário que você ganha ele é diretamente proporcional à atividade que você desenvolve, porque você deve saber de diversos casos de pessoas que têm um excelente salário no final do mês, um excelente contracheque, mas não é feliz com o que trabalha. Então o salário aqui de uma forma geral é um salário muito bom. Então eu vivo dignamente com a minha família, não tenho do que reclamar” (Entrevistado 3).

Em relação às desvantagens de trabalhar no MPT foram mencionados os seguintes aspectos: as atividades não são distribuídas conforme um planejamento; o espaço físico do órgão que já não está suportando o seu crescimento; o grande uso de papel – desvantagem ambiental; a gestão da alta cúpula; e a falta de recursos humanos para suprir a demanda do órgão - gerando o acúmulo de tarefas para os servidores. Segundo Ferreira e Mendes (2001), a vivência do sofrimento no trabalho está relacionada diretamente com a organização do trabalho, ou seja, os aspectos ligados ao sistema hierárquico, divisão de tarefas, influenciam na saúde psíquica dos colaboradores. Em relação ao acúmulo de tarefas dos servidores, foi comprovado por Wirth (2008) que o sofrimento surge de acordo com o excesso de trabalho e responsabilidades demandadas aos gerentes, fazendo com que os mesmos dediquem mais tempo à sua vida profissional, esquecendo muitas vezes de manter o equilíbrio com a vida pessoal.

Wirth (2008) e Moura (2009) verificaram em sua pesquisa – também realizadas em órgãos federais, que existe uma dificuldade em alterar os processos e há uma falta de planejamento estratégico, em virtude da troca dos gerentes da alta cúpula a cada dois anos – essas trocas também ocorrem no MPT, e geram essa dificuldade em relação ao planejamento.

“A desvantagem que eu vejo aqui é a questão do planejamento, quem está em cima, quem decide até chegar aos setores que fazem a parte operacional – parte fim, o planejamento das atividades tem sido uma desvantagem, deixando tudo para ser realizado de uma única vez, atrapalhando os processos, atrapalhando as fases. Outra desvantagem que eu ainda vejo aqui dentro é a questão do grande número de papel. Nós vivemos hoje em um mundo de uma tecnologia onde os órgãos estão partindo para parte da

tecnologia, da parte virtual, ainda utilizamos bastante papel aqui nesta instituição” (Entrevistado 1).

*“Talvez eu pudesse apontar como órgão cresceu né, de repente aqui o espaço físico está chegando a ser insuficiente, e isso poderia apontar como uma desvantagem que eu vejo. Além, lógico daquele **problema de gestão**, mas isso aí é uma desvantagem momentânea né, por que é o perfil de cada um” (Entrevistado 2).*

“É a falta de material humano porque na medida em que o órgão... isso aí é provado através de estatística, que a demanda de trabalho do órgão do Ministério Público do Trabalho de uma forma geral ele aumenta e a quantidade de servidores diminui... se você tem um excesso de trabalho você não consegue apresentar um produto de excelência para a sociedade, isso é fato. Então na medida em que você não contrata mais pessoas, você sobrecarrega as que estão aqui, e o nível de cobrança da administração superior ele tende a aumentar” (Entrevistado 3).

Na categoria do prazer e sofrimento e os seus impactos nas relações de trabalho, foi identificado que ambos impactam nas relações nos seguintes aspectos: atingindo não só o gestor, mas também os membros da equipe, podendo atingi-los indiretamente; humor dos servidores; qualidade dos serviços; sentimento de angústia que é consequência do sofrimento; no cotidiano dos servidores; no relacionamento entre os colegas; e uma diminuição no processo produtivo - devido o retrabalho gerado pelos erros.

Segundo Zanelli; Andrade; Bastos (2004), o estilo gerencial da organização estimula o prazer e/ou o sofrimento, atinge diretamente as relações de trabalho, e isso irá atingir a produtividade. Tal fato foi observado nessa pesquisa, na qual, a diminuição do processo produtivo é consequência do sofrimento.

Dejours (1992) entende que quanto mais a organização impõe regras rígidas e inflexíveis, diminui as chances de flexibilizar as relações de trabalho, e observa-se que o nível de insatisfação dos trabalhadores só aumenta gradativamente, e inicia-se o processo de luta contra o sofrimento. No MPT, atualmente a gestão maior do órgão é vista como inflexível e autocrática, e desse modo, percebemos que não há uma flexibilização nas relações de trabalho.

O sentimento de angústia que foi mencionado nas entrevistas é um estado psíquico que influencia no humor do trabalhador, e isso gera consequências nas relações de trabalho, conforme afirmam Zanelli, Andrade, Bastos, (2004). É necessário que o gestor mantenha um controle emocional para ter um equilíbrio psíquico. Ao longo do tempo, o gestor vai amadurecendo e passa a se conhecer mais, e a partir daí consegue equilibrar seus sentimentos, e não permitem que atinjam sua saúde mental.

“Sim, o sofrimento afeta as relações de trabalho com certeza (risos). Se fosse só o prazer eu diria que não, mas com o sofrimento sim, causa sim tanto para o gestor como para equipe em geral. Mesmo que fique só com o gestor a gente acaba passando para os demais membros da equipe, mesmo de maneira indireta”. Entrevistador: Como essas sensações de sofrimento são transmitidas para a equipe? *“Atrapalhando as atividades, atrasando, errando, refazendo duas vezes, retrabalho...”* - Entrevistador: No caso, afeta de imediato a produtividade, devido uma atividade depende da outra e exigir uma sequência? *“Exato, afeta de imediato ‘logo’, pois ninguém gosta de ser chamado atenção, ninguém gosta de ser repreendido e quando isso ocorre acaba sim interferindo nos processos produtivos daquela pessoa”.* Entrevistador: Para manter um equilíbrio psíquico entre prazer e sofrimento como você tenta equilibrar? *“A prática nos ensina muito, o dia-a-dia nos ensina muito, como falei inicialmente mudamos de opinião muito facilmente, então é tentar se controlar. O controle ele resulta em um equilíbrio tanto para você como gestor, você como chefe de equipe, como também para os membros”.*- Entrevistador: Esse equilíbrio é um construto ao longo do tempo ? *“É, exatamente, a gente quando vai se conhecendo, vai se confiando cada vez mais vai se adaptando as rotinas, se adaptando as fases do trabalho, então é com o tempo mesmo, o amadurecimento que é dado e alcançado diretamente com a execução dos trabalhos, e o conhecimento é fundamental para esses resultados, atividades e desenvolvimento”* (Entrevistado 1).

“Sim, impactam nas relações de trabalho... e faz com que você tenha que desdobrar no equilíbrio, por que senão vai tudo de água a baixo. Impacta muito, por que muitas vezes o sofrimento que eu estou vivenciando, eu termino passando para a equipe, aí a equipe termina comprando aquela mesma briga, e isso prejudica todo o andamento do serviço. Então eu preciso ter esse cuidado de muitas vezes não passar esse sofrimento para a equipe. Nessa gestão atual eu comparo muito com esse tempo de ditadura dos meus pais, entendeu?! Principalmente o meu pai, por que como ele se posiciona igual ao meu pai, sendo rude, no falar, no agir”(Entrevistado 2).

“Essa relação de ter prazer com o trabalho e sofrimento elas andam juntas na medida em que tem pessoas que vem pro trabalho dispostas a acrescentar e a somar, tem pessoas que vem pro trabalho por uma questão mesmo de obrigação, aí torna-se um sofrimento. Então esse sentimento de prazer está intrinsicamente ligado ao sofrimento também, na medida que por exemplo a gente não consegue desenvolver esse trabalho apesar de você querer no final você não consegue, causa angustia, um sofrimento. Influência na produção, influência no dia-a-dia, influência no humor das pessoas, influência na produção do trabalho, na qualidade de trabalho. – Entrevistador: E no caso impacta no relacionamento interpessoal com a equipe? Com certeza, tem o relacionamento interpessoal, ele é diretamente ligado a isso aí, a esses episódios de prazer e de sofrimento né... são muitas pessoas que pensam diferente, cabeças diferentes, então você lidar com relação interpessoal é muito difícil não é fácil não. Então vai ter muita gente aqui com problemas de relacionamento interno que vai provocar sofrimento”(Entrevistado 3).

E por fim, foi perguntado quais as estratégias que os gerentes utilizam para auxiliar a vivência do sofrimento no trabalho. Os mesmos afirmaram que não misturam os problemas pessoais com o trabalho, e isso ajuda a manter um equilíbrio, reduzindo dessa forma, o

impacto do sofrimento no trabalho. Também utilizam da estratégia de se manterem em silêncio para evitar discussões e situações desagradáveis com os colegas, e dessa forma, evitam inúmeras discussões.

Consideram que a melhor estratégia para equilibrar o prazer e o sofrimento é não se envolver nas causas do outro. Dessa maneira, eles não privilegiam nenhuma das partes, e mantêm a neutralidade, favorecendo dessa maneira, a visão da situação como um todo. A teoria de Zanelli, Andrade e Bastos (2004) está de acordo com o que foi observado nos resultados encontrados nessa pesquisa, quando os autores falam que é necessário que o indivíduo busque ter um autocontrole do seu trabalho, para que sejam desenvolvidos métodos (estratégias defensivas) de enfrentamento de conflitos e dificuldades, com o objetivo de não haver ou amenizar situações que gerem sofrimento.

*“**Manter o equilíbrio de acordo com as experiências.** É muito comum a gente querer trazer problemas de fora para dentro da instituição, problemas particulares, familiares, de relacionamento, e isso aí como prática, como experiência deve ser evitado. Por que acaba influenciando um problema que você tem lá fora se trazer para dentro do seu setor de trabalho na instituição, com certeza irá refletir no resultado das atividades, nos resultados dos trabalhos que você desenvolve tanto você como acaba passando para sua equipe. Então é tentar saber separar a sua parte profissional, a sua parte familiar, sua parte social” (Entrevistado 1).*

*“**No silêncio eu absorvo...** o que se tem que absorver... beleza, eu não vou sofrer por isso. Por que eu evito com o meu silêncio me enrolar mais ainda, perder as estribeiras, dizer o que eu não posso dizer, e ter uma punição maior. Daquele momento de estresse que é ruim é, que dá medo dá, mas, aí eu desenvolvi isso, **o silêncio... é a arma que eu desenvolvi**, por que aí eu absorvo o que está ruim, aí depois eu faço a separação: isso aqui pode jogar no lixo que isso não me acresce em nada. **Eu consigo no meu silêncio fazer esse balanceamento**, então aquilo que eu vejo que não tem nada haver comigo, eu jogo fora, eu não estou nem aí... **e por esse silêncio me dá essa oportunidade de ter esse equilíbrio eu consigo reconhecer se realmente a falha foi minha**” (Entrevistado 2).*

*“**Não me envolvo com as situações ou se necessário busco me envolver o menos possível.** Você tem um problema e eu como chefe escuto, se eu tiver liberdade poder dar um conselho, ou de exatamente além de um conselho, uma dica, um alerta. Então você vai ajudar mais na medida em que você não se envolve. Isso não quer dizer que você seja uma pessoa digamos assim, insensível, o grau de sensibilidade vai depender muito da forma da abertura da outra pessoa. **Essa é a estratégia de realmente se manter neutro. E quando você mantém essa neutralidade de não se envolver com a situação que está posta, lhe dá condições de você enxergar a situação como um todo, e tomar uma decisão quando chegar**” (Entrevistado 3.)*

Desse modo, foi concluída a análise dos resultados obtidos por meio das entrevistas com os gerentes. O que chamou atenção foi o fato da maioria das categorias abordadas apresentarem coerência e semelhança com as correntes teóricas abordadas nesse trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS, LIMITAÇÕES E RECOMENDAÇÕES

Este trabalho teve como objetivo principal analisar o impacto das vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos gerentes do Ministério Público do Trabalho na Paraíba, o qual foi desdobrado em objetivos específicos. A partir dos principais aspectos constatados na pesquisa iremos aqui expor os principais resultados encontrados priorizando as respostas dos questionamentos relacionados aos objetivos específicos.

Ficou evidente que os gerentes do MPT não possuem uma rotina de trabalho, pois os mesmos desenvolvem diversas atividades de nível estratégico e tático. O trabalho de gestão de pessoas também é constante em suas equipes.

Respondendo ao primeiro objetivo específico – compreender o significado do trabalho para os gerentes do MPT, concluiu-se que o trabalho está relacionado como fonte de recursos, satisfazendo as necessidades humanas, quando retratam que o trabalho está acima de tudo ligado a uma questão de sobrevivência. O trabalho também está relacionado na construção da identidade do indivíduo. Todos os entrevistados concordam que o trabalho é fundamental para suas vidas e que não se veem sem trabalho. E que veem o trabalho como algo que remete à utilidade do ser humano em realizar alguma tarefa. O trabalho é visto como uma fonte de oportunidades diárias de crescimento e aprendizado do ser humano como pessoa, portanto, o trabalho é visto pelos gerentes do MPT como uma atividade de cunho social, principalmente por serem funcionários públicos.

Foi observado que os entrevistados se sentem totalmente realizados na sua função de gestor, e o sentimento de auto realização é um dos fatores que ocasionam prazer no trabalho. O espírito do trabalho em equipe também colabora para que os gerentes do MPT se sintam realizados com o trabalho que desenvolvem. Outro aspecto que gera prazer é o fato dos gerentes executarem um trabalho que possui um alto valor para a sociedade. Também foi verificado que o crescimento profissional que o órgão proporciona aos gerentes é um fator que ocasiona prazer, e que segundo o relato dos gerentes, no momento que o servidor é nomeado para exercer uma função de chefia, automaticamente ele sente prazer no trabalho.

Percebeu-se que os gerentes do MPT veem diversas vantagens em trabalhar na instituição: órgão público federal; estrutura logística; equipamentos; carga horária; boa remuneração; localização; e acessibilidade.

Respondendo o segundo objetivo específico dessa pesquisa – os fatores que geram prazer no trabalho dos gerentes do MPT, podemos concluir que os principais fatores geradores de prazer são: a auto realização na função de gestor; o trabalho em equipe; valor social que o trabalho representa; o relacionamento com os colegas; estrutura física da organização; crescimento profissional e o resultado final das atividades executadas.

Elencamos como as principais dificuldades encontradas no trabalho dos gerentes: relacionamento com a equipe e as decisões tomadas indevidamente pela gestão da alta cúpula do MPT. Dessa forma, esses aspectos são fatores desencadeantes no processo do sofrimento no trabalho.

Na categoria que se enquadram as situações que causam sofrimento e insatisfação, foi visto que as principais situações desgastantes que os gerentes enfrentam são: relacionamento com a chefia; e explorar a equipe para melhorar o desenvolvimento das atividades. Também foi concluído que a principal psicopatologia que o sofrimento causa no trabalho desses gerentes é o estresse elevado.

Em relação às desvantagens de trabalhar no MPT foram verificados os seguintes aspectos: as atividades não são distribuídas conforme um planejamento; o espaço físico do órgão que já não está suportando o seu crescimento; o grande uso de papel – desvantagem ambiental; a gestão da alta cúpula; e a falta de recursos humanos para suprir a demanda do órgão - gerando o acúmulo de tarefas para os servidores.

No MPT, atualmente a gestão maior do órgão é vista como inflexível e autocrática, e desse modo, percebemos que não há uma flexibilização nas relações de trabalho. Nesse caso, os fatores geradores de sofrimento no trabalho, de acordo com os entrevistados, são: má gestão da alta cúpula; dificuldades de relacionamento com a chefia e com a equipe direta; estimular a equipe a desenvolver melhor as atividades – pois, nem todos os membros acatam as instruções de forma positiva, e isso gera um desgaste; e o acúmulo de tarefas.

Na categoria do prazer e sofrimento e os seus impactos nas relações de trabalho, foi identificado que ambos impactam nas relações nos seguintes aspectos: atingindo não só o gestor, mas também os membros da equipe, podendo atingi-los indiretamente; humor dos servidores; qualidade dos serviços; sentimento de angústia que é consequência do sofrimento; no cotidiano dos servidores; no relacionamento entre os colegas; e uma diminuição no processo produtivo.

E por fim, foi perguntado quais as estratégias que os gerentes utilizam para auxiliar a vivência do sofrimento no trabalho. Os mesmos afirmaram que não misturam os problemas pessoais com o trabalho, e isso ajuda a manter um equilíbrio, reduzindo dessa forma, o impacto do sofrimento no trabalho. Também utilizam da estratégia de se manterem em silêncio para evitar discussões e situações desagradáveis com os colegas, e dessa forma, evitam inúmeras discussões. Consideram que a melhor estratégia para equilibrar o prazer e o sofrimento é não se envolver nas causas do outro.

O intuito desta pesquisa foi compreender o que está envolto do trabalho dos gerentes do Ministério Público do Trabalho na Paraíba. Procurou-se analisar o que está intrinsecamente ligado ao trabalho dos gerentes, identificando o papel do trabalho na vida dessas pessoas, como também o que gera prazer e sofrimento, e os seus impactos nas relações de trabalho.

Dessa forma, o trabalho foi estruturado a partir das visões dos principais autores que abordam a temática e das percepções sobre o trabalho externadas pelos gerentes do MPT, e assim, os objetivos foram atingidos.

É importante ressaltar que a dinâmica da administração pública tem caráter instável, isso ocorre pelo fato de a cada dois anos ocorrer a mudança de procurador-chefe do órgão, e conseqüentemente não há como consolidar ações de longo prazo.

A única limitação na realização dessa pesquisa foi a remoção da gerente do Núcleo de Gestão de Pessoas do MPT/PB para outro estado. Pois, desde o princípio a mesma já tinha concordado em participar da pesquisa, porém, a remoção inesperada impossibilitou a entrevista. Recomenda-se que essa pesquisa seja realizada nos demais ramos do Ministério Público da Paraíba, como também de outros estados do Brasil.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Paulo Jorge dos Santos; PIRES, Denise Elvira Pires de. O trabalho em emergência: entre o prazer e o sofrimento. **Revista Eletrônica de Enfermagem**. v. 9. n. 3. 2009. Disponível em:< <https://www.fen.ufg.br/revista/v9/n3/v9n3a05.htm> >. Acesso em: 22. Maio. 2016.

BARROS, Regina Benevides de; BARROS, Maria Elizabeth Barros de. Da dor ao prazer no trabalho. **Trabalhador da saúde: muito prazer**. 2007. Disponível em:< <http://www.pqv.unifesp.br/textobethbarrosdadoraoPrazer.PDF>>. Acesso em: 22. Maio. 2016.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA, Clériston Alves. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**. v. 35. n. 6. p. 20-29. 1995. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a04v35n6.pdf>>. Acesso em: 12. Abr. 2016.

BISPO, Ana Carolina Kruta de Araújo; HELAL, Diogo Henrique. A Dialética do Prazer e Sofrimento de Acadêmicos: um estudo com mestrados em Administração. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 12. n. 4. 2013. Disponível em:<<http://www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/1939/1343>>. Acesso em: 17 Abr. 2016

BORGES, Livia de Oliveira; TAMAYO, Álvaro. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**. v. 1, n. 2. p. 11-44. 2001. Disponível em:< http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572001000200002&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 22. Maio.2016.

CHANLAT, Jean François. **O Indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. Volume I. 2ª ed. São Paulo: Atlas. 1993.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez. 1987.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez. 1992.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth; DEJOURS, C. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas. p. 119-45. 1994. Disponível em:<https://www.researchgate.net/profile/Christophe_Dejours/publication/268349248_Itinerr>

io_terico_em_psicopatologia_do_trabalho/links/54b857550cf269d8cbf6cbde.pdf>. Acesso em: 12 Ago. 2016.

DEJOURS, Christophe; JAYET, Christian; ABDOUCHELI, Elisabeth. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas. 2009.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de psicologia**, v. 6. n. 1. p. 93-104. 2001. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v6n1/5336>>. Acesso em: 22 Maio. 2016.

FONTANELLA, Bruno Jose Barcellos et al. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica [Sampling in qualitative research: a proposal for procedures to detect theoretical saturation]. **Caderno de Saúde Pública**, v. 27, p. 389-394, 2011. Disponível em:<<http://pitagoras.unicamp.br/~teleduc/cursos/diretorio/tmp/2612/portfolio/item/56/Amostragem%20em%20pesquisa%20quali.pdf>>. Acesso em: 01 Maio. 2016.

GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. v. 2. p. 64-89, 2002. Disponível em:<<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=678771&indexSearch=ID>>. Acesso em: 22 Abr. 2016.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, v. 60, n. 2, p. 159, 1975. Disponível em:<<http://psycnet.apa.org/journals/apl/60/2/159/>>. Acesso em: 27 Jul. 2016

LUNARDI FILHO, Wilson Danilo. **Prazer e sofrimento no trabalho**: contribuições a organização do processo de trabalho da enfermagem. 1995. 288 p. Dissertação (Mestrado em administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1995. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/33268/000107997.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 15 Mar. 2016.

MARTINS, Heloisa Helena T. de Souza Metodologia qualitativa de pesquisa. **Educação e pesquisa**, v. 30, n. 2, p. 289-300, 2004. Disponível em :<<http://www.scielo.br/pdf/%0D/ep/v30n2/v30n2a07.pdf>>. Acesso em: 18 Abr. 2016.

MENDONÇA, Helenides et al. Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional. **Revista de administração Mackenzie**, v. 10, n. 4, 2009. Disponível em: < <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/540>>. Acesso em: 09 mar. 2016.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **PRT 13**. Disponível em: < <http://www.prt13.mpt.mp.br/>>. Acesso em: 26 Maio. 2016.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. v. 41. n. 3. p. 08-19. 2001. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>>. Acesso em: 25 Maio.2016.

MOURA, José Teixeira. **Mudanças estruturais e administrativas e vivências de prazer e sofrimento no trabalho no âmbito da coordenadoria de taquigrafia de uma organização do Poder Judiciário federal**. 58 p. Brasília, 2009. Disponível em: < http://bdm.unb.br/bitstream/10483/1533/1/2009_JoseTeixeiraMoura.pdf>. Acesso em: 17 Abr.2016.

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração**. São Paulo. v. 1, n. 3, p. 2, 1996. Disponível em: < http://www.dcoms.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/pesquisa_qualitativa_caracteristicas_usos_e_possibilidades.pdf>. Acesso em: 01 Jun. 2016.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2ª Edição. Editora Feevale, 2013. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=zUDsAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=Prodanov+e+Freitas+2013&ots=da179cBbGP&sig=sw4L7K1FzVkqqkugtOLBtC-ECaA#v=onepage&q=Prodanov%20e%20Freitas%202013&f=false>>. Acesso em: 18 Abr. 2016.

SCOLARI, Carolina; COSTA, Silvia Generali da; MAZZILLI, Cláudio. Prazer e sofrimento entre os trabalhadores de Call Center. **Psicologia USP**, v. 20, n. 4, p. 555-576, 2009. Disponível em: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=558910&indexSearch=ID>>. Acesso em: 09 mar. 2016.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmiria Carolina. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & sociedade**. São

Paulo. Vol. 19, ed. , p. 38-46, 2007. Disponível em:<<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/20490/000612560.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 19 Abr. 2016.

VIANNA, William Barbosa. O design da pesquisa qualitativa: questões a considerar. In: SIMPEP, 13.,2006, Bauru.**Anais...** Bauru: SIMPEP, nov. 2006. p.1-4. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/555.pdf> . Acesso em: 01 Maio. 2016.

WIRTH, Maria Fernanda Pinheiro. **Vivências de prazer e sofrimento de gestores de um órgão do Poder Judiciário Federal**. 76 p. Brasília, 2008. Disponível em:<http://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/23086/Viv%C3%A4ncias_Prazer_Sofrimento.pdf> . Acesso em: 17 Abr. 2016.

ZANELLI, José Carlos; ANDRADE, Jairo Eduardo Borges; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICES

APÊNDICE I – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Parte I – Identificação

Idade: _____ Sexo: _____ Estado civil: _____

Escolaridade _____

Cargo: _____ Função: _____

Tempo de trabalho na organização: _____ Tempo na função de gestor: _____

Parte II – RELAÇÕES DE PRAZER E SOFRIMENTO

- 1) Conte um pouco como é o seu trabalho na função de gestor.
- 2) O que o trabalho significa para você? Qual a importância do trabalho para sua vida?
- 3) Você se sente realizado na função de gestor?
- 4) Que sentimentos você vivencia no trabalho de gestor?
- 5) Como você lida com esses sentimentos?
- 6) O que mais lhe dá prazer no seu trabalho? Poderia citar alguns exemplos de situações que provocam prazer no trabalho.
- 7) Você poderia citar algumas dificuldades enfrentadas na realização do seu trabalho.
- 8) Poderia citar exemplos de situações identificadas como desgastantes, causadoras de sofrimento e insatisfação.
- 9) Quais as vantagens e desvantagens identificadas em trabalhar nesta instituição?
- 10) Você considera que o prazer e o sofrimento no trabalho afetam suas relações de trabalho?
- 11) Você tem alguma estratégia que desenvolve individual ou coletivamente para compreender e auxiliar a vivência dos seus sentimentos de sofrimento no trabalho?

APÊNDICE II - TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA

Departamento de Administração – DA

Curso de Administração

Trabalho de Conclusão de Curso: Prazer e sofrimento em cargos de gerência

Pesquisadora: Gabriela de Araújo Bernardo dos Santos

Orientador: Professor Dra. Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar o impacto das vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos gerentes do Ministério Público do Trabalho na Paraíba. Mais especificamente, o trabalho visa: compreender o significado do trabalho para os gerentes; identificar os fatores geradores de prazer no trabalho de gerentes; identificar os fatores geradores de sofrimento no trabalho de gerentes; e analisar os impactos nas relações de trabalho.

O trabalho irá contribuir no aprimoramento do conhecimento sobre as relações de trabalho e a na saúde destes gerentes, contribuindo para uma análise que promova a elaboração de estratégias preventivas e corretivas de situações que causem sofrimento no trabalho.

Eu, _____ concordo em a participar desta pesquisa. Fui informado de todos os objetivos e de que uma das metodologias empregadas na realização do estudo está uma entrevista individual (que será gravada em áudio) da qual me disponho a participar. Tenho ciência de que as informações serão divulgadas no estudo de forma sigilosa.

Também fica assegurado que as gravações de áudio que resultarem desta entrevista serão apagadas após sua utilização (análise), garantindo o sigilo das informações.

João Pessoa - PB, _____ de _____ de 2016.

Participante

Gabriela de Araújo B. dos Santos