

Valores e prazer-sofrimento no trabalho: um estudo com profissionais de nível superior

Values and pleasure-suffering at work: a study of highly-qualified professionals

Flávia Arantes Lopes **GUIMARÃES**¹
Maria do Carmo Fernandes **MARTINS**²

Resumo

Este estudo avaliou o impacto dos valores individuais relativos ao trabalho no prazer-sofrimento do trabalhador. As variáveis foram avaliadas por meio de escalas autoaplicáveis de valores relativos ao trabalho, de indicadores de prazer-sofrimento no trabalho e de uma ficha de dados sociodemográficos. Participaram do estudo 178 trabalhadores de nível de formação superior, de ambos os sexos, formalmente contratados. Suas respostas foram submetidas a análises estatísticas descritivas e regressões lineares. Resultados mostraram que 'Realização' e 'Liberdade', indicadores de prazer, sofreram impactos positivos do valor 'Relações Sociais'. Mas o principal papel de 'Relações Sociais' foi o de prever a redução das dimensões do sofrimento, 'Desgaste' e 'Desvalorização', dimensões também previstas pelo aumento da idade. As áreas de formação 'Ciências Sociais Aplicadas' e 'Ciências Humanas' predisseram maior 'Liberdade' no trabalho. Conclui-se que valores relativos ao trabalho são norteadores para a compreensão do fenômeno do prazer-sofrimento no trabalho, apontam-se limitações do estudo e sugerem-se investigações posteriores.

Unitermos: Educação superior. Prazer. Sofrimento. Trabalho. Valores.

Abstract

This study analyzed the impact of individual, work-related values in terms of workers' pleasure-suffering. The variables were analyzed by means of self-applied work-related scales of values, indicators of pleasure-suffering at work and also a record of social-demographic data. One hundred and seventy-eight graduate employees of both sexes participated in the study. Their responses were subjected to descriptive, statistical analysis and linear regression. Results showed that "Accomplishment" and "Freedom", i.e. pleasure indicators, had positive impacts on the "Social Relations" value. However, the principal role of "Social Relations" was to predict the reduction in the suffering dimensions "Stress" and "Disparagement", dimensions which were also predicted by increase in age. The areas of graduation "Applied Social Sciences" and "Humanities" predicted greater "Freedom" at work. It may be concluded that work-related values are drivers for the understanding of the pleasure-suffering phenomenon in the working environment; limitations with the study have been noted and further investigation is recommended.

Uniterms: Higher education. Pleasure. Suffering. Work. Values.

▼▼▼▼▼

¹ Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Uberlândia, MG, Brasil.

² Universidade Metodista de São Paulo. Faculdade de Saúde, Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde. Av. Dom Jaime de Barros Carrara, 1000, 4º andar, 09895-400, São Bernardo do Campo, SP, Brasil. Correspondência para/Correspondence to: M.C.F. MARTINS. E-mail: <mcf.martins@uol.com.br>.

Talvez o primeiro dos conceitos que se aproximam do objeto de estudo deste trabalho seja o de prazer, definido por Ferreira (1988) como "sensação ou sentimento agradável, harmonioso, que tende a uma inclinação vital; alegria, contentamento, satisfação, deleite" (p.523). Prazer é um conceito indeterminado e extremamente subjetivo. Enfoca-se, neste estudo, o prazer proporcionado por ideias, pelo alcance de objetivos, pelas relações e pelas realizações. Para Tiger (1993), existem quatro tipos básicos de prazer: os fisioprazeres, os socioprazeres, os psicoprazeres e os ideoprazeres. Os fisioprazeres são aqueles ligados ao corpo e envolvem os sentidos e as experiências a ele relacionados. Os socioprazeres referem-se ao prazer gerado pelo contato social. Os psicoprazeres estão relacionados com a satisfação advinda, por exemplo, na atividade diária da pessoa, no uso de suas habilidades, de sua energia. Os ideoprazeres são mentais, estéticos e, quase sempre, privados e estão relacionados ao prazer proporcionado por filmes, peças, músicas, livros, pela natureza, pelas paisagens, pelos animais e plantas. O ser humano gosta dessas contribuições para o engrandecimento de sua vida.

Apesar de ser foco de estudos de áreas diversas (filosofia e psicologia, por exemplo), prazer é tema controverso. Mobiliza, ao mesmo tempo, sensações agradáveis e punições, depende da cultura em que o sujeito está inserido, com seus vários componentes e contribui para definir a forma como ele lidará com o prazer (Tiger, 1993).

Um construto importante e relacionado ao prazer é o conceito de bem-estar, que se refere ao que o senso comum considera como felicidade, satisfação, realização. Segundo Diener, Oishi e Lucas (2003), bem-estar subjetivo se refere às avaliações emocionais e cognitivas que a pessoa faz em sua vida. Ryan e Deci (2001) discorrem sobre as duas perspectivas gerais que buscam explicar o fenômeno do bem-estar decorrentes da estrutura fundamental da ética eudemônica de Platão e Aristóteles: as abordagens hedônica, que enfoca a felicidade e define o bem-estar em termos de alcance do prazer e evitação da dor, e a eudemônica, que enfoca o significado e a autorrealização em termos do grau em que a pessoa está funcionando de maneira plena. Essas duas visões - hedônica e eudemônica - levaram a diferentes focos de investigação e a corpos de conheci-

mento que, em algumas áreas, divergem, e, em outras, são complementares.

Um tema que tem atraído estudiosos e que está relacionado à necessidade de prazer e de bem-estar e de evitação da dor é oriundo da visão de Dejours, que abordou a dinâmica das relações entre ser humano e trabalho, destacando suas consequências para o indivíduo. Trata-se da psicopatologia do trabalho (Dejours, 1992), cujos estudos vêm se consolidando desde os anos 1980 na França.

Para Dejours (1993), os trabalhadores não eram passivos diante das pressões sofridas no trabalho. Eles reagem coletivamente por meio de estratégias defensivas. O foco de seus estudos estava nas doenças mentais geradas pelo sofrimento causado pelo trabalho e nas defesas coletivas, intersubjetivas, utilizadas pelos trabalhadores contra esse sofrimento e, especialmente, na normalidade precária obtida por meio dessa luta. Dejours oferece nova perspectiva de compreensão das relações entre indivíduo e trabalho, inédita até então.

Segundo Lancman e Szneman (2004), em 1992 Dejours decidiu republicar uma edição do livro de 1980, ampliando o foco de sua proposição para aspectos que ultrapassavam as patologias consequentes do trabalho, passando a denominar sua temática como psicodinâmica do trabalho.

A psicodinâmica do trabalho de Dejours (1992) compreende o trabalho tanto em sua dimensão objetiva como subjetiva. Envolve uma visão da singularidade de cada trabalhador, com sua história, sua forma única de experimentar a vivência de trabalho. Para Dejours (1992), o trabalho é desgaste mental e nem sempre funciona como fonte de crescimento, reconhecimento e independência profissional, gerando, muitas vezes, insatisfação, irritação, exaustão e adoecimento.

Um conceito bastante presente na psicodinâmica do trabalho é a carga psíquica do trabalho, discutida por Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994). Segundo eles, a carga de trabalho é separada em carga física e carga psíquica. A última contempla aspectos de ordem neurofisiológica e psicofisiológica e aspectos de ordem psicológica, psicossociológica e, até mesmo, sociológica. Esse segundo grupo compreende, por exemplo, variáveis de comportamento, de caráter, aspectos psicopatológicos e motivacionais. Esses

autores propõem, para delimitar o conceito de carga psíquica do trabalho, destacar os elementos afetivos e relacionais desse conceito.

Dejours et al. (1994) afirmam que, ao funcionar como fonte de exaustão e adoecimento, a organização do trabalho desestabiliza a saúde mental dos trabalhadores. Para eles, não existe uma organização do trabalho ideal, isenta da problemática da divisão do trabalho e de homens. Para eles não existe ainda uma solução geral para diminuir a carga psíquica do trabalho, devendo esse processo ser analisado caso a caso. Dejours (2008) reafirma que a empresa explora as fragilidades humanas, por vezes até em benefício dos trabalhadores; mas quando isso acontece em seu prejuízo, existem riscos muito sérios para sua saúde física e mental. A postura de Dejours sofreu e sofre críticas de outros autores. Clot (2001), por exemplo, critica a despotencialização da saúde e a equivocada proposição de Dejours (1992) de que o objeto da psicodinâmica do trabalho não seria o trabalho, mas a intersubjetividade. Para Clot, o centro de análise deveria ser as relações entre atividade e subjetividade, porque o trabalho não se constitui somente do trabalho psíquico, mas também da atividade concreta.

Davezies (2000), por sua vez, discorreu criticamente sobre a problemática da divisão do trabalho apontada por Dejours et al. (1994), afirmando que o trabalho pode envolver uma dimensão de penalidade e de sofrimento, levando, por vezes, o trabalhador à morte prematura. Mas pode, também, constituir-se em importante fonte de construção da saúde. Para Davezies, o trabalho perde o significado porque é seccionado em partes e prescrito por especialistas que não possuem condições de articular esses diversificados fragmentos. Dessa maneira, a visão de um especialista é específica sobre aspectos de sua especialidade, enquanto a do outro o é sobre os da sua especialidade, e assim por diante. Essa fragmentação conduz à perda do significado do trabalho, gerando sofrimento ao trabalhador. Caso esse trabalhador consiga ter uma visão globalizante do seu trabalho, ele pode transformar-se numa poderosa fonte de saúde.

No Brasil, a psicodinâmica do trabalho passou a ser objeto de estudos nos anos 1990. Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004); Gui (2002); Ferreira e Mendes (2001; 2003); Mendes (1995; 1999; 2003); Mendes e Morrone

(2002); Mendes e Tamayo (2001); Mendes, Costa e Barros (2003); Merlo et al. (2003); Resende (2003); Rocha (2003) e Veras (2006), dentre outros, são exemplos de estudiosos que vêm investigando o tema sob a abordagem da psicodinâmica do trabalho, adotando o termo prazer-sofrimento no trabalho, ao qual se referiu Dejours somente em 1998.

Mendes (1999) destaca a importância do prazer, mas também do sofrimento para a saúde do trabalhador. Por um lado, o prazer é entendido pela autora como um elemento central para a estruturação psíquica do ser humano, uma vez que oferece a possibilidade de fortalecimento da identidade pessoal a partir do contato com o produzir e com o ambiente social. Por outro lado, o sofrimento funciona como um sintoma que alerta o trabalhador de que algo não está bem; nesse sentido, é importante também para que mudanças na dinâmica de interação do indivíduo com o trabalho aconteçam. Codo et al. (2004) compartilham a visão de Davezies; para eles, o trabalho é fator humanizador, que constrói e expressa o indivíduo.

Os estudos brasileiros abordaram as relações de prazer-sofrimento com valores organizacionais (Mendes & Tamayo, 2001), revelando que os participantes vivenciaram predominantemente mais prazer no trabalho, embora tenham relatado vivência moderada de sofrimento. Revelaram ainda que prazer correlacionava-se com quatro polos dos valores organizacionais: autonomia, estrutura igualitária, harmonia e domínio, enquanto sofrimento associava-se negativamente com autonomia, estrutura igualitária e domínio.

Mendes e Morrone (2002) analisaram as relações entre as vivências de prazer e de sofrimento, as características da organização do trabalho e a dinâmica do reconhecimento no trabalho informal numa feira de importados do Distrito Federal e encontraram que flexibilidade da organização do trabalho favorece o prazer, enquanto precariedade das condições de trabalho provoca sofrimento no trabalho. Identificaram ainda que os trabalhadores possuem estratégias defensivas de enfrentamento e atribuem novo significado ao trabalho, vendo nele novo reconhecimento por meio da valorização da atividade informal como alternativa para sobrevivência e para o desemprego, encontrando, segundo as autoras, caminhos para manter sua saúde, enfrentando o sofrimento e buscando o prazer.

Merlo et al. (2003), ancorados na abordagem da psicodinâmica do trabalho de Dejours (1992), buscaram determinar as relações entre Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e suas consequências para a saúde física e mental de trabalhadores atendidos num hospital universitário no Sul do Brasil. Seus resultados evidenciaram não apenas o sofrimento associado à dor física, mas também o sofrimento vinculado às vivências subjetivas de solidão, às estratégias defensivas coletivas, como o silêncio diante do sofrimento, e ao empobrecimento da identidade social, por ser excluído do ambiente de trabalho, não ser reconhecido, ser humilhado.

Gui (2002) utilizou a técnica do grupo focal para descrever as representações sociais de profissionais da área de Recursos Humanos de uma instituição bancária sobre prazer e sofrimento no trabalho. Concluiu que os profissionais reconhecem a existência de situações que geram prazer e sofrimento na empresa investigada e atribuem aos profissionais de recursos humanos o papel de intervir nas situações de sofrimento com o objetivo de diminuí-lo e de potencializar as vivências de prazer na organização.

Barros e Mendes (2003) investigaram as estratégias defensivas utilizadas por trabalhadores contra o sofrimento na área de construção civil. Entrevistaram 20 trabalhadores e identificaram sofrimento por meio de indicadores como desgaste físico e mental e falta de reconhecimento. Veras (2006) investigou a inter-relação do Custo Humano da Atividade com as relações sociais de trabalho em um serviço de teleatendimento governamental. Os teleatendentes possuem pouca autonomia de trabalho e desempenham tarefas repetitivas efetuadas sob monitoramento constante, além de trabalharem em ambientes críticos e sujeitos a informações insuficientes. Isso caracteriza um trabalho marcado pela burocracia, autoritarismo, rigidez e controle, conflitos entre pares e entre teleatendentes e chefes de turma. Esses elementos sobrecarregam as esferas física, cognitiva e afetiva, mormente, destaca a autora, os custos cognitivos (variedade de informações e diversidade de usuários) e afetivos (controle das emoções na interação com o usuário). A autora identificou a forma de enfrentamento dos teleatendentes, que, se eficaz, promove vivências de prazer ou bem-estar; se não, gera sofrimento ou mal-estar. Destaca ainda as relações sociais

de trabalho, que assumem dupla função, pois tanto podem ser geradoras de custo humano quanto exercer papel de estratégias de mediação.

A definição do construto prazer-sofrimento no trabalho tem-se revelado bastante problemática. Embora a metodologia predominante nas investigações da psicodinâmica seja a qualitativa, Mendes (1999; 2003) testou a estrutura empírica do construto de prazer-sofrimento no trabalho por meio da análise fatorial exploratória. Seus resultados revelaram que as vivências de prazer-sofrimento formam um único construto composto por quatro fatores, dois de prazer (realização e liberdade) e dois de sofrimento (desgaste e desvalorização). Apesar dessa identificação empírica da estrutura do construto, sua definição permanece inconclusa e muitos debates persistem sobre sua metodologia de investigação. Somente no Brasil, onde há um significativo número de estudos sobre saúde mental e trabalho (Codo et al., 2004; Merlo et al., 2003) e prazer-sofrimento no trabalho (Ferreira & Mendes, 2001; 2003; Mendes, 1999; 2003; Mendes & Morrone, 2002; Mendes & Tamayo, 2001; Mendes et al., 2003; Resende, 2003; Rocha, 2003; Veras, 2006), ainda existe divergência sobre o que abordar nesses temas tão próximos e como fazê-lo. Mas delongar-se nessa diferenciação não é objetivo deste estudo. O leitor poderia remeter-se ao primeiro ou ao segundo grupo de autores para aprofundar-se em uma ou em ambas as abordagens. Neste estudo, o interesse foi investigar se valores individuais relativos ao trabalho seriam antecedentes de prazer-sofrimento no trabalho.

Valores individuais

A vivência em sociedade envolve, necessariamente, exigências universais do ser humano. Para viver em sua cultura, o indivíduo precisa satisfazer necessidades biológicas do organismo, necessidades sociais que irão regular sua interação com as pessoas e necessidades socioinstitucionais relacionadas à sobrevivência e ao bem-estar dos grupos. Para viver bem com o grupo onde está inserido, o indivíduo precisa reconhecer essas necessidades e buscar respostas adequadas para satisfazê-las. Os valores surgem, então, como princípios que norteiam o comportamento do indivíduo (Tamayo, Mendes & Paz, 2000). Referem-se a modelos de comportamento que contribuem com a

forma de pensar, agir, perceber e comunicar das pessoas. Envolve uma relação de preferências e sempre pressupõem uma distinção entre o que é fundamental e o que é secundário (Tamayo, 1994).

Rokeach (1973) classificava os valores em terminais e instrumentais. Os primeiros representavam as grandes metas do ser humano e os segundos se referiam às formas idealizadas de se comportar para atingir as metas. Embora Rokeach (1973) tenha sido um importante marco no estudo dos valores, seus estudos sofreram algumas críticas como as de Gouveia, Martínez, Meira e Milfont (2001), que apontaram a indefinição da estrutura de valores, a restrição das amostras dos seus estudos e o tipo de medida empregada. As críticas aos estudos de Rokeach levaram à proposição de outros modelos teóricos que tentaram aprimorar seus pontos de fragilidade.

Em 1992, Schwartz, revendo seus estudos com Bilsky, identificou, em pesquisa transcultural, uma estrutura de dez tipos motivacionais de valores baseados nas necessidades humanas biológicas básicas, de coordenação social, e os requisitos para o bom funcionamento dos grupos: Poder, 'Auto-realização', 'Hedonismo', 'Estimulação', 'Autodeterminação', 'Universalismo', 'Benevolência', 'Tradição', 'Conformidade' e 'Segurança'.

Os estudos de Schwartz (1992) resultaram na reunião, originada da técnica estatística da análise de escalonamento multidimensional, dos tipos motivacionais em duas dimensões bipolares. A primeira delas é a 'Autotranscendência versus Autopromoção', dimensão que abarca, de um lado, os tipos motivacionais de Universalismo e Benevolência, enfatizando a preocupação com o bem-estar dos outros e, de outro lado, os tipos motivacionais de Poder e Autorrealização, enfatizando a busca pelo sucesso e o domínio sobre os outros. A segunda polaridade é 'Abertura à mudança versus Conservação', que agrupa, em um extremo, o Hedonismo, a Estimulação e a Autodeterminação, referindo-se à busca de independência de pensamento e da mudança, e, no outro extremo, os tipos de Tradição, Conformismo e Segurança, sendo sua ênfase na tradição, na estabilidade, na manutenção do *status quo*. Os valores que um indivíduo constrói ao longo de sua vida irão interferir em vários campos de sua vida pessoal, familiar e profissional.

Valores individuais relativos ao trabalho

Segundo Porto e Tamayo (2003), os estudiosos interessam-se pela investigação dos valores relativos ao trabalho pela função social do trabalho como fonte de renda e de sustento humano e "como base para a participação social, o status social, a saúde, a vida familiar" (p.19). Citando Nord, Brief, Atieh e Doherty (1988), Porto e Tamayo (2003) afirmam que os "valores relativos ao trabalho são componentes importantes da realidade social, que influenciam o tipo de trabalho desenhado para as pessoas, a socialização para o trabalho e a forma como as pessoas relacionam o trabalho a outros aspectos da sua vida" (p.19).

Valores exercem importante função de motivação na vida dos indivíduos, dando destaque ao que é importante para o indivíduo em várias esferas da vida (Porto & Tamayo, 2003); no trabalho, no esporte e na religião, por exemplo. Os valores relativos ao trabalho são definidos (Porto & Tamayo, 2003) como preferências em relação às recompensas do trabalho. Para Porto e Tamayo, os valores relativos ao trabalho determinam as preferências dos indivíduos sobre modos, meios, comportamentos e resultados. Além disso, quando possuem opções de escolha, as pessoas tendem a ser atraídas por trabalhos que sejam compatíveis com seus interesses, com seus valores e com suas capacidades.

O sofrimento ou a felicidade do trabalhador depende de muitos fatores. Como apontam os estudos da psicodinâmica do trabalho, particularmente os de Mendes (1999; 2003), a realização e a liberdade compõem a definição de prazer no trabalho, enquanto as dimensões de desgaste e desvalorização compõem a definição de sofrimento. Ambos os conceitos formam o construto de prazer-sofrimento no trabalho, proposto por Dejours (1998), derivado da psicodinâmica do trabalho definida por Dejours (1992) a partir da proposta da psicopatologia do trabalho, do mesmo autor, em 1980.

Considerando o que foi exposto, foi objetivo deste estudo investigar o impacto dos valores individuais relativos ao trabalho no prazer-sofrimento do trabalhador. A hipótese principal do estudo foi de que valores relativos ao trabalho contribuiriam para a determinação do prazer ou do sofrimento de trabalhadores com formação educacional de nível superior. Adicionalmente foram investigadas as relações entre algumas variáveis sociodemográficas (idade, tempo na

função, tempo de empresa, área de formação e tempo de formado) e 'realização', 'liberdade', 'desgaste' e 'desvalorização' (fatores de prazer-sofrimento no trabalho) de trabalhadores com formação superior.

Método

Este foi um estudo de corte transversal. O desenvolvimento do método consistiu na aplicação de questionários estruturados e as respostas dos participantes foram analisadas estatisticamente, o que o diferenciou da maioria dos estudos sobre prazer-sofrimento no trabalho, tanto daqueles relatados na literatura internacional quanto na literatura nacional. Conforme se pôde demonstrar anteriormente, esses estudos são caracterizados, em sua maioria, por métodos que abrangem a coleta de respostas discursivas dos participantes, posteriormente tratadas por técnicas estatísticas e/ou de categorização. Entrevistas compõem a maioria dos métodos de coleta de dados dos estudos sobre o tema prazer-sofrimento no trabalho (Barros & Mendes, 2003; Ferreira & Mendes, 2003; Merlo et al., 2003; Rocha, 2003; Veras, 2006), análise ergonômica do trabalho (Ferreira & Mendes, 2003) e análises de conteúdo (Barros & Mendes, 2003), a maioria dos métodos de análise dos dados.

Essa opção metodológica foi importante exatamente por divergir do lugar-comum existente sobre essa temática, lembrando que, em ciência, há o momento de explorar o fenômeno e o momento de buscar relações entre ele e outros. Foi o que se procurou fazer no estudo que aqui se relata.

Estudos que utilizaram métodos de coleta e/ou de análise semelhantes, não exatamente sobre as mesmas variáveis, mas abordando uma delas pelo menos, foram feitos por Mendes (1999) e Porto e Tamayo (2003), quando a primeira construiu e utilizou a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, e os dois últimos, a Escala de Valores Relativos ao Trabalho. De todo modo, parece que a busca de relações entre prazer-sofrimento e outros fenômenos é oportuna e bem-vinda depois de mais de uma década de descrição do fenômeno no Brasil.

Participantes

Participaram do estudo 178 profissionais de nível superior, com média de idade de 36 anos (Desvio-Pa-

drão - DP=10), que exerciam a mesma função há cinco anos em média (mas com ampla variação, já que o DP foi de cinco anos) e tinham um tempo médio de formado de dois anos e três meses (DP=1 ano e 6 meses). Participantes com tempo de graduação menor do que um ano foram excluídos deste estudo por se entender que, com tempo inferior a esse período, tais profissionais poderiam não ter tido tempo de empregar-se ou estariam felizes simplesmente pela obtenção do primeiro emprego. O grupo trabalhava há sete anos, em média, na mesma empresa (DP=6 anos). Mulheres constituíam a maioria dos participantes (56%); 62% eram casados e 38% viviam sós; 61% eram pós-graduados. Do total, 58% pertenciam à área das Ciências Sociais Aplicadas, 14% das Ciências Exatas e da Terra, 11% das Humanas, 8% das Engenharias, 7% das Ciências da Saúde; 2% não informaram sua área de formação acadêmica.

Procedimentos

Aos participantes da pesquisa foram apresentados os objetivos do trabalho e garantido o total anonimato na análise e na publicação dos resultados. Obtida a autorização e preenchido um 'termo de consentimento' para atender à Resolução 196 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), foram entregues as escalas, o Questionário de Dados Demográficos e uma folha de orientações gerais. Os participantes preencheram os instrumentos sem a assistência da pesquisadora porque eram todos autoaplicáveis.

As respostas dos participantes aos instrumentos foram codificadas numa planilha do *Statistical Package of The Social Sciences* (SPSS) e submetidas a cálculos estatísticos descritivos, às análises para testar os pressupostos da regressão e, finalmente, às análises de regressão múltipla padrão para testar as hipóteses do estudo.

Instrumentos

Para avaliar os construtos que foram objeto deste estudo, foram utilizadas duas escalas fatorialmente validadas. A Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVRT) (Porto & Tamayo, 2003), composta por quatro valores (realização no trabalho, relações sociais, prestígio e

estabilidade), com 45 itens e alfa de Cronbach variando de 0,81 a 0,88. O fator 'Realização no trabalho' refere-se à busca de prazer e realização pessoal e profissional, assim como independência de pensamento e ação obtida através da autonomia intelectual e da criatividade; 'Relações sociais' compreende a busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho; 'Prestígio' trata da busca de autoridade, sucesso profissional e influência no trabalho e 'Estabilidade' refere-se à busca de segurança e ordem na vida, possibilitada pelo suprimento das necessidades pessoais através do trabalho.

O segundo instrumento foi a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) (Mendes, 2003), com 29 itens distribuídos em quatro fatores, dois relativos a prazer e dois a sofrimento: 'Realização', 'Liberdade', 'Desgaste' e 'Desvalorização' com alfas de 0,80 a 0,86.

O fator 'Realização' refere-se ao sentimento de gratificação, orgulho e identificação com um trabalho que atende às necessidades profissionais. 'Liberdade' trata do sentimento de estar livre para pensar, organizar e falar sobre o trabalho. O sentimento de incompetência diante das pressões para atender as exigências de desempenho e produtividade é o conteúdo do fator 'Desvalorização'. 'Desgaste' é composto por aspectos como desânimo, cansaço, ansiedade, frustração, tensão emocional, sobrecarga e estresse no trabalho.

Foi ainda utilizado um questionário com nove questões para levantamento dos dados sociobiográficos referentes à idade, gênero, estado civil, escolaridade, emprego atual, cargo ocupado, tempo na função, tempo na empresa e nível do cargo ocupado.

Resultados

De todos os valores relativos ao trabalho, o mais importante para os participantes é o de 'Realização no Trabalho', que, em uma escala de cinco pontos (ponto médio = 3), obteve a maior média. 'Estabilidade' e 'Relações Sociais' também são valores importantes para esses participantes, embora um pouco menos. O único valor relativo ao trabalho que teve média menor do que a média da escala de respostas, revelando que os trabalhadores não o tinham como um valor importante, foi 'Prestígio'. Resultados de testes *t* entre as médias revelaram diferenças significantes entre elas e entre essas e o ponto médio da escala (valores significantes a $p < 0,001$) (Tabela 1).

Com relação aos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho, nota-se que 'Liberdade' apresentou a média mais alta entre todos os fatores (3,82, numa escala de cinco pontos, cujo ponto médio é de 3), indicando alta vivência desse fator. Quanto à 'Realização', os resultados indicaram que os participantes experimentavam vivência moderada desse fator (3,35). Comparações entre as médias realizadas por meio de teste *t* revelaram diferenças significativas entre elas mesmas e entre elas e o ponto médio da escala (valores significantes a $p < 0,001$) (Tabela 1).

Mendes e Tamayo (2001) destacam que os trabalhadores relatam mais frequentemente vivências mais acentuadas de prazer do que de sofrimento no trabalho. Segundo Resende e Mendes (2004), uma média de 3,5 já seria compreendida como alta vivência no fator avaliado. A média do fator 'Desgaste' (2,62) também indicou vivência moderada do fator, enquanto 'Desvalorização' teve média baixa (2,18). 'Desgaste' foi o fator com

Tabela 1. Médias e desvio-padrão dos valores relativos ao trabalho e dos fatores de prazer-sofrimento no trabalho.

Construto	Fator	Média	Desvio-Padrão	<i>t</i>	gl
Valores relativos ao trabalho	Realização no trabalho	4,27	0,44	130,70*	176
	Estabilidade	3,93	0,57	91,12*	176
	Relações sociais	3,79	0,63	79,78*	176
	Prestígio	2,55	0,56	60,29*	176
Prazer-sofrimento no trabalho	Liberdade	3,82	0,65	82,77*	176
	Realização	3,36	0,35	128,85*	176
	Desgaste	2,63	0,74	48,40*	176
	Desvalorização	2,18	0,61	47,29*	176

* $p < 0,01$.

o maior desvio-padrão (0,73), o que indica que havia trabalhadores que se sentiam moderadamente desgastados, próximos à alta vivência do fator (3,35).

O valor relativo ao trabalho 'Realização' foi descartado do modelo porque sua definição se sobrepunha à definição de uma das variáveis consequentes deste estudo, a Realização, aqui avaliada como sentimento vivenciado como prazer no trabalho e não como valor. Além disso, uma análise fatorial revelou a impossibilidade de discriminá-los. Por isso, o instrumento de Mendes (2003) mostrou-se mais adequado à medida do conceito.

Foram feitas análises de regressão padrão de caráter exploratório com o objetivo de identificar a significância das variáveis sociodemográficas como preditoras dos fatores de prazer e de sofrimento no trabalho. Depois dessa 'limpeza', foram calculadas outras quatro regressões-padrão, tendo como antecedentes os valores relativos ao trabalho e algumas variáveis sociodemográficas que se mostraram significantes nas regressões exploratórias e como variáveis consequentes de cada um dos fatores de prazer-sofrimento no trabalho: 'Realização', 'Liberdade', 'Desgaste' e 'Desvalorização'. Isento de variáveis demográficas, o modelo que reuniu os VRT 'Relações Sociais', 'Prestígio' e 'Estabilidade' predisse significativamente apenas 9% da variância total de 'Realização' ($R^2=0,09$; $F=6,13$; $p<0,01$), sendo o VRT 'Relações Sociais' o único antecedente significativo nessa predição ($\beta=0,30$; $t=3,95$; $p<0,01$).

O modelo que reuniu 'Área de Formação Acadêmica' e os três VRT predisse significativamente 12% ($R^2=0,12$; $F=6,03$; $p<0,01$) da variância total do fator 'Liberdade'. 'Área de Formação Acadêmica' ($\beta=0,14$; $t=1,97$; $p<0,05$), 'Relações Sociais' ($\beta=0,28$; $t=3,66$; $p<0,01$) e 'Estabilidade' ($\beta=-0,22$; $t=-2,83$; $p<0,01$) colaboraram inversa e significativamente para essa predição.

O modelo que reuniu 'Idade' e os três VRT predisse significativamente 22% de 'Desgaste' ($R^2=0,22$; $F=12,05$; $p<0,01$); colaboraram significativamente para isso as variáveis 'Idade' ($\beta=-0,26$; $t=-3,76$; $p<0,01$) e 'Relações Sociais' ($\beta=-0,26$; $t=-3,62$; $p<0,01$), em sentido inverso, sendo 'Estabilidade' preditor direto ($\beta=0,32$; $t=4,45$; $p<0,01$).

O modelo que reuniu 'Idade', 'Tempo de formado' e os três VRT predisse significativamente 24% de

'Desvalorização' ($R^2=0,24$; $F=10,10$; $p<0,01$); foram significantes nessa predição as variáveis 'Idade' ($\beta=-0,49$; $t=-4,36$; $p<0,01$), em sentido inverso, 'Tempo de formado' ($\beta=0,32$; $t=2,85$; $p<0,01$), 'Relações Sociais' ($\beta=-0,26$; $t=-3,50$; $p<0,01$), em sentido inverso, e 'Estabilidade' ($\beta=0,25$; $t=3,40$; $p<0,01$). Como tempo de formado e idade apresentaram correlação positiva e significativa ($r=0,78$, $p<0,001$), pareceu incoerente o sentido da relação entre 'Tempo de formado' e "Desvalorização". Por isso, foi testado o possível papel do 'Tempo de formado' como variável supressora no modelo, conforme recomendam Abbad e Torres (2002). A variável 'Tempo de formado' teve uma correlação baixa ($r=-0,065$) com 'Desvalorização' (variável-critério). Quando entrou na regressão como preditora, apresentou um Beta muito maior e de sinal oposto ($\beta=0,40$) ao da correlação com a variável-critério, podendo, assim, ser identificada como possível variável supressora (Abbad & Torres, 2002). Por essa razão, essa variável foi eliminada do modelo.

Discussão

Apesar de a maior parte dos estudos sobre prazer-sofrimento no trabalho utilizar métodos de coleta de dados que envolvem respostas discursivas dos participantes, analisadas estatisticamente e/ou por categorização de conteúdos verbalizados, compreende-se que a opção metodológica deste estudo tenha colaborado para enriquecer os achados existentes. A opção metodológica utilizada nesta investigação pôde apontar, embora não tenha sido o primeiro estudo a fazê-lo, para a possibilidade de abordar a temática com método diferente do frequentemente utilizado, sem perder a riqueza do conhecimento do fenômeno e a importância das conclusões.

Inicialmente, vale afirmar que a hipótese principal deste estudo foi parcialmente confirmada. Os valores relativos ao trabalho e algumas variáveis sociodemográficas contribuíram favoravelmente para a predição do prazer e do sofrimento de trabalhadores com formação superior. Um valor, 'Relações Sociais', foi preditor significativo dos dois indicadores de prazer e dos dois de sofrimento. Mas foi interessante perceber que o modelo explicou percentual de variância muito maior dos fatores de sofrimento (desgaste e desvalorização) do que dos de prazer (liberdade e realização).

Esses dados corroboram uma parte da literatura e complementam a outra. Mendes e Morrone (2002) ponderaram que o confronto entre a subjetividade do trabalhador e as relações sociais pode gerar sofrimento. Veras (2006) destacou a importância das relações sociais de trabalho, identificando sua dupla função tanto como geradora de custo humano quanto fonte de bem-estar ao exercerem papel de estratégias de mediação. Se o trabalho for significativo, as relações sociais ali estabelecidas podem funcionar como facilitadoras do prazer; contrariamente, para um trabalho fracionado e sem significado (Davezies, 2000), de pouco adiantaria o trabalhador utilizar-se das relações sociais como estratégia de enfrentamento para tornar um trabalho mais significativo, porque isso lhe seria pouco eficiente. O que os achados deste estudo mostraram empiricamente é que as relações sociais, dependendo do contexto avaliado, também podem gerar prazer para o trabalhador pela 'Realização' (apenas 'Relações Sociais' foi seu preditor direto e significativo), provavelmente porque, no caso dos trabalhadores participantes, seu trabalho tenha mais significado, visto que todos demandam escolaridade de nível superior, o que lhes permite desenvolver atividades mais flexíveis, mais autônomas e mais voltadas às suas áreas de formação.

Os valores 'Relações Sociais' e 'Estabilidade' predisseram significativamente 'Liberdade', sendo essa relação direta com o primeiro valor e inversa com o segundo. Assim, quanto mais o indivíduo valorizava a Estabilidade, menos se sentia livre no trabalho. O valor 'Estabilidade' se refere à busca de segurança e ordem na vida através do trabalho, permitindo suprir materialmente necessidades pessoais. O fator de prazer 'Liberdade', por outro lado, é definido como o sentimento de estar livre para pensar, organizar e falar sobre o trabalho. "A definição de 'Estabilidade' talvez possa explicar essa relação inversa. Seus itens incluem forte aspecto da necessidade financeira, e referem-se a fazer com que as pessoas abram mão de trabalhar em atividades ou funções que deem liberdade para pensar e organizar seu trabalho em prol de ter um determinado retorno financeiro. Ou seja: há uma troca da liberdade por estabilidade financeira claramente embutida no conteúdo dos itens da escala. Assim, ao optar por estabilidade, os participantes, para serem coerentes, sentem menos liberdade, algo que lhes traria prazer, e talvez seja essa a

lógica da contradição entre ambos e da própria dinâmica do trabalho como se configura no mundo atual: os trabalhadores, ao optarem por um, abrem mão do outro.

Os valores 'Relações Sociais' e 'Estabilidade' também foram preditores significantes de 'Desgaste' e 'Desvalorização'. A direção dessa relação se mostrou inversa entre o valor 'Relações Sociais' e os dois fatores de sofrimento ('Desgaste' e 'Desvalorização') e direta entre 'Estabilidade' e esses mesmos fatores ('Desgaste' e 'Desvalorização'). Dessa forma, quanto menor foi o valor 'Relações Social' para o indivíduo, maior seu sofrimento. Ao analisar os itens do valor 'Relações Sociais' pode-se notar que ele compreende expectativas muito mais voltadas à doação por parte do indivíduo do que à expectativa de receber algo dessa relação. Essa diferença talvez seja fator importante na explicação das vivências de prazer-sofrimento no trabalho.

O valor 'Relações Sociais' compreende a busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho (Porto & Tamayo, 2003). Ao examinar mais detalhadamente os itens que compõem a escala de medida desse valor, pode-se notar que eles compreendem aspectos mais altruístas dessa relação. O trabalhador que considera esse valor importante entende que deve 'ajudar os outros', 'auxiliar os colegas de trabalho', 'ter um bom relacionamento com colegas de trabalho', 'colaborar com o desenvolvimento da sociedade', 'ser útil para a sociedade', 'ter compromisso social', 'combater injustiças sociais', entre outros itens que compõem o fator. Isso faz com que ele sinta maior prazer quando pode vivenciar relações sociais satisfatórias em seu trabalho, que, como destacam Ferreira e Mendes (2003), é uma das dimensões fundamentais hierárquicas, intra e intergrupos e externas (usuários, consumidores, fornecedores, etc.) que o trabalhador desenvolve em seu ambiente de trabalho (Ferreira & Mendes, 2003). Para esses autores, as relações sociais presentes no contexto de trabalho e a relação do sujeito consigo mesmo compõem uma dinâmica tridimensional da qual o trabalho é inseparável. A combinação dinâmica da interação entre o mundo objetivo (próprio contexto de produção de bens e serviços), o mundo social (formado pelos compromissos coletivos firmados nas diversas situações de trabalho) e o mundo subjetivo (que é representado pelo próprio sujeito trabalhador, com sua subjetividade)

formará a subjetividade no trabalho através de cada contexto de produção.

O confronto entre a subjetividade do trabalhador e as relações sociais pode gerar sofrimento. Talvez o que possa ser acrescentado por este estudo é que, dependendo do contexto avaliado, as relações sociais também podem gerar prazer para o trabalhador. Se não há relações sociais satisfatórias, o indivíduo é esvaziado de seu significado social, diminuído, humilhado, desvalorizado. Quando vê seu trabalho esvaziado de conteúdo e de significado (Davezies, 2000), o indivíduo nem tem oportunidade de compreender porque está fazendo seu trabalho e, portanto, perde a oportunidade de captar seu significado. Por isso, sequer compreende o motivo da existência do trabalho que executa, pois como vai poder sentir-se útil a alguém (como presume o valor 'Relações Sociais') se é desvalorizado no trabalho, humilhado, diminuído por rotinas sistemáticas de pressão e isolamento, se é, como no relato do estudo de Merlo et al. (2000), colocado na 'salinha de castigo', tal qual criança insubordinada, ou submetido à aceleração do ritmo de trabalho porque está tendo tempo para conversar? A alta frequência da categoria 'Relação com as pessoas' reforça, em parte, os achados das análises de regressão (Tabela 1).

Pode-se ainda tentar traçar um paralelo entre o valor 'Relações Sociais' e os tipos motivacionais de valores (Tamayo & Schwartz, 1993). Se o tipo motivacional estiver na categoria de Benevolência ou Universalismo, prevalecem os interesses coletivos, como esse; se estiver na categoria de Autodeterminação, se destacam os interesses individuais (Tamayo & Schwartz, 1993). Outra relação ainda pode ser feita: se o tipo motivacional perseguir a dimensão Autotranscendência, prevalecerão interesses coletivos como 'Relações Sociais'; se por outro lado, perseguir a Autopromoção, prevalecerão os interesses individuais.

Quanto à relação entre o valor 'Estabilidade' e os fatores de sofrimento, a explicação provavelmente esteja no fato de que quanto mais se valorizam os aspectos materiais do trabalho, maior é a necessidade de 'ganhar dinheiro', 'suprir necessidades materiais', ou mesmo 'ter estabilidade no trabalho', e mais o indivíduo sofre. Esses resultados corroboram os resultados de pesquisa de Diener et al. (2003) sobre o bem-estar, na qual os autores concluem que as pessoas que desejam

muito a riqueza e o dinheiro são mais infelizes do que aqueles que não os desejam. Esses autores destacam ainda que, do ponto de vista eudemônico, dar maior prioridade para coisas materiais (dinheiro, fama e imagem) do que a si mesmo não satisfaz as necessidades psicológicas básicas, podendo, na melhor das hipóteses, satisfazê-las parcialmente e, na pior, desviar o indivíduo de um foco que produziria a realização de uma necessidade.

Os resultados também mostraram que nenhuma das variáveis sociodemográficas produziu impacto na explicação da 'Realização'. Vale destacar que 'Área de Formação Acadêmica' foi preditor significativo de 'Liberdade' e que pessoas formadas em áreas das ciências 'Sociais Aplicadas' e de 'Ciências Humanas' (classificadas segundo categorização do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, 2004) sentiam-se mais livres no trabalho do que as das outras áreas. Dependendo ainda da profissão exercida pelo participante a partir de sua formação, ele se sentia mais ou menos livre no trabalho no sentido da definição de 'Liberdade' dada por Mendes (2003): sentimento de estar livre para pensar, organizar e falar sobre o trabalho. Esse resultado talvez possa ser explicado pela formação mais humanitária dos profissionais das áreas das ciências humanas e sociais que são submetidos a currículos em cujos conteúdos encontram-se disciplinas como filosofia, antropologia e sociologia. Com esse tipo de formação, espera-se que profissionais dessas áreas valorizem mais a liberdade no sentido da flexibilidade, da autonomia, do pensamento livre.

'Idade', outra variável sociodemográfica, foi preditora significativa de 'Desgaste' e de 'Desvalorização' numa relação inversa: quanto maior a idade, menor foi o sentimento de 'Desgaste' e de 'Desvalorização'. Como idade cronológica associa-se com maturidade e com a forma como as pessoas lidam com as situações adversas do dia a dia, talvez o tempo, que presumivelmente proporciona amadurecimento emocional ou, em contraponto, quebranta a esperança das pessoas, auxilie-as a administrar melhor essas questões. E com o tempo, as pessoas passam a priorizar valores diferentes. Estudos feitos por Schwartz (1992) mostram que as pessoas mais jovens priorizam valores de Hedonismo, Autopromoção-Poder e Autorrealização; ao contrário, quanto maior a idade, mais os indivíduos priorizam os tipos motivacionais Benevolência e Universalismo.

Conclusão

Este estudo veio confirmar que 'Relações Sociais' é o valor relativo ao trabalho que produz o maior impacto sobre o prazer-sofrimento que o trabalhador sente no trabalho, destacadamente, sobre o sofrimento, em sentido inverso. Ou seja, embora seja apenas um pequeno promotor do prazer no trabalho, 'Relações Sociais' pode abrandar bastante o sofrimento trazido pela ausência de significado e pelo fracionamento do trabalho. Ambos os fatores de prazer são impactados positivamente por 'Relações Sociais', mas seu grande papel parece ter sido o de redutor do sofrimento no trabalho.

Realização e Liberdade sofreram o impacto dos valores que o indivíduo tem em relação ao trabalho, especialmente de 'Relações Sociais'. As altas médias dos sujeitos no valor 'Realização no Trabalho', tratadas apenas descritivamente neste estudo, mostram ser esse um valor importante para os trabalhadores participantes dessa investigação, tendo tido a maior média dentre todos os valores relativos ao trabalho.

Neste estudo, investigaram-se trabalhadores de nível superior, partindo do pressuposto de que, para melhor avaliar o fenômeno prazer-sofrimento no trabalho, seria importante que o indivíduo já tivesse feito uma escolha profissional e nela atuado há, pelo menos, um ano. Através dessa opção metodológica, foi possível conhecer um pouco da realidade desse fenômeno nesse grupo de profissionais e relacioná-la a valores pessoais relativos ao trabalho. Porém, entende-se que o tema deva ser investigado de maneira mais ampla, buscando estender sua compreensão para profissionais que não fizeram curso superior.

Os resultados do estudo aqui relatado trouxeram consigo alguns questionamentos. Pergunta-se se os profissionais sem formação superior que atuam em atividades mais operacionais teriam necessidades diferentes (valores relativos ao trabalho) em relação às categorias profissionais dos participantes deste estudo e se isso se deveria a possíveis alterações e diferenciações nos significados que as diferentes categorias profissionais atribuem aos seus trabalhos. Os trabalhadores de formação superior teriam uma significação mais integrada de seu trabalho do que os trabalhadores de categorias profissionais que não exigem formação

superior? Como se dariam as vivências de prazer-sofrimento em profissionais que realizam trabalhos mais repetitivos, monótonos e menos autônomos? O prazer seria possível? De que maneira? A vivência da realização e da liberdade obedeceria aos mesmos padrões em categorias profissionais que exigem escolaridade menor? Estaria a escolaridade relacionada ao valor 'Relações Sociais' e seria ela, então, um determinante do prazer? Essas são questões importantes que não foram respondidas neste estudo por não fazerem parte de seu objetivo, mas que sugerem a necessidade de investigações posteriores.

O estudo dos valores relativos ao trabalho mostrou-se norteador para a compreensão do fenômeno do prazer. É importante, dessa forma, destacar que uma melhor elucidação desse tema pode ser, em muito, facilitada pela realização de novas investigações que avaliem grupos de trabalhadores com diferentes valores em relação ao trabalho.

Esses foram os resultados de um grupo que apresentou alta média no valor Realização no Trabalho (4,27, numa escala de 5 pontos). Em função dessa limitação, ficam as dúvidas para serem investigadas no futuro: poderiam os resultados ser diferentes se esse valor não fosse preponderante para os profissionais? Se fosse avaliado um grupo que tivesse estabilidade como valor predominante em relação ao trabalho, por exemplo, as categorias finais seriam também diferentes? Como seria o resultado dessas investigações num grupo de trabalhadores do setor público? Os resultados seriam equivalentes aos encontrados neste estudo? Esses questionamentos sugerem uma agenda de pesquisa a ser explorada.

Os resultados deste estudo apontaram ainda que pessoas mais velhas apresentavam menos vivências de sofrimento (menos Desgaste e menos Desvalorização), o que levou a outro questionamento: será que, apesar da evolução dos estudos que mostram claramente o papel da organização nos vínculos que o trabalhador desenvolve com ela e com o seu trabalho, para que o trabalhador experimente menos sofrimento, só lhe restaria esperar pelo passar do tempo? Ou seria o amadurecimento trazido pela idade mera descrença e simples desistência de ter esperanças? Muitos estudos ainda

se fazem necessários para elucidar tais dúvidas. Urge tentar esclarecê-las e descobrir o papel de tantas variáveis individuais e organizacionais e o impacto que produzem no indivíduo e na organização. É esta a reflexão final que se quer deixar.

Referências

- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em psicologia organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia* (Natal), 7 (Número Especial), 19-29.
- Barros, P. C. R., & Mendes, A. M. (2003). Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *Psico USF*, 8 (1), 63-70.
- Clot, Y. (2001). Clinique du travail, clinique du réel. *Le Journal des Psychologues*, 185, 48-51.
- Codo, W., Soratto, L., & Vasques-Menezes, I. (2004). Saúde mental e trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp.276-299). Porto Alegre: Artmed.
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. (2004). *Tabelas de áreas do conhecimento*. Recuperado 2004 10, novembro, disponível em www.cnpq.br/formularios/
- Davezies, P. (2000). Évolution des organisations du travail et atteintes à la santé. *La Revue de L'atim: Securitee et Medecine du Travail*, 127, 4-18.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours C. (1998). *Plaisir et souffrance dans le travail*. Paris: Edition de l'AOCIP.
- Dejours, C. (2008). Novas formas de servidão e de suicídio. In A. M. Mendes (Org.), *Trabalho e saúde* (pp.26-39). Curitiba: Juruá Editora.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Ferreira, A. B. H. (1988). *Dicionário Aurélio básico da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2001). Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: uma atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Estudos de Psicologia* (Natal), 6 (1), 93-104.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira*. Brasília: Ler, Pensar e Agir.
- Gouveia, V. V., Martínez, E., Meira, M., & Milfont, T. L. (2001). A estrutura e o conteúdo universais dos valores humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. *Estudos de Psicologia* (Natal), 6 (2), 133-142.
- Gui, R. T. (2002). Prazer e sofrimento no trabalho: representações sociais de profissionais de recursos humanos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 22 (4), 86-93.
- Lancman, S., & Sznelman, L. I. (Org.). (2004). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Mendes, A. M. (1995). Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações na saúde mental dos trabalhadores. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 23 (85/86), 55-60.
- Mendes, A. M. (1999). *Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de Brasília.
- Mendes, A. M. (2003). *Validação de uma escala de indicadores de prazer-sofrimento no trabalho*. Manuscrito não-publicado, Universidade de Brasília.
- Mendes, A. M., Costa, V.P., & Barros, P. C. R. (2003). Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 3 (1), 59-72.
- Mendes, A. M., & Tamayo, A. (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico USF*, 6 (1), 39-46.
- Mendes, A. M., & Morrone, C. F. (2002). Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In A. M. Mendes, L. O. Borges & M. C. Ferreira (Eds.), *Trabalho em transição, saúde em risco* (pp.26-42). Brasília: Universidade de Brasília.
- Merlo, A. R. C., Vaz, M. A., Spode, C. B., Elbern, J. L. G., Karkow, M. R. N., & Vieira, P. R. B. (2003). O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos. *Psicologia & Sociedade*, 15 (1), 117-136.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Escala de valores relativos ao trabalho EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19 (2), 145-152.
- Resende, S. (2003). *Vivências de prazer e sofrimento no trabalho bancário: o impacto dos valores individuais e das variáveis demográficas*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de Brasília.
- Resende, S., & Mendes, A. M. (2004). A sobrevivência como estratégia para suportar o sofrimento no trabalho bancário. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 4 (1), 151-175.
- Rocha, S. R. A. (2003). *O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda: sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de Brasília.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudemonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-66.

- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Towards a universal psychological structures of humans values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (4), 550-562.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp.1-65). San Diego: Academic.
- Tamayo, A., & Schwartz, S. H. (1993). Estrutura motivacional dos valores humanos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 9 (2), 329-348.
- Tamayo, A. (1994). Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 10 (2), 269-285.
- Tamayo, A., Mendes, A. M., & Paz, M. G. T. (2000). Inventário de valores organizacionais. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 5 (2), 289-315.
- Tiger, L. (1993). *A busca do prazer*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Veras, V. S. (2006). *Relações sociais de trabalho e custo humano da atividade: vivências de mal-estar e bem-estar em serviço de tele atendimento governamental*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de Brasília.

Recebido em: 26/11/2007

Versão final reapresentada em: 13/8/2009

Aprovado em: 29/1/2010