



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA - MESTRADO

FLÁVIA ARANTES LOPES GUIMARÃES

**REALIZAÇÃO PROFISSIONAL, PRAZER E
SOFRIMENTO NO TRABALHO E VALORES:**
um estudo com profissionais de nível superior.

Universidade Federal de Uberlândia
Faculdade de Psicologia
Programa de Pós-graduação em Psicologia
2005

FLÁVIA ARANTES LOPES GUIMARÃES

REALIZAÇÃO PROFISSIONAL, PRAZER E
SOFRIMENTO NO TRABALHO E VALORES:
um estudo com profissionais de nível superior.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Aplicada.

Orientadora: Maria do Carmo Fernandes Martins.

Uberlândia - MG
2005

Elaborado pelo Sistema de Bibliotecas da UFU - Setor de
Catalogação e Classificação - mg / 03/05

G963r Guimarães, Flávia Arantes Lopes.
Realização Profissional, Prazer e Sofrimento no Trabalho e
Valores: um estudo com profissionais de nível superior/ Flávia
Arantes Lopes Guimarães. - Uberlândia, 2005.
137f. : il.
Orientador: Maria do Carmo Fernandes Martins.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlân-
dia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia.
Inclui bibliografia.
1. Psicologia industrial - Teses. 2. Satisfação no trabalho-
Teses. 3. Recursos humanos - Teses. I. Martins, Maria do Car-
mo Fernandes. II. Universidade Federal de Uberlândia. Progra-
ma de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDU: 65.013 (043.3)

FLÁVIA ARANTES LOPES GUIMARÃES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia Aplicada.

Banca Examinadora:

Uberlândia, 02 de Maio de 2005.

Prof^a. Dra. Maria de Carmo Fernandes Martins – UFU

Prof^a Dra. Kátia Barbosa Macedo – Universidade Católica de Goiás

Prof. Dr. Sinésio Gomide Junior - UFU

Às pessoas que mais amo nessa vida:
meus pais, minha irmã e meu marido,
pela importância de vocês na composição da minha história.

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai que estimulou em mim o gosto pelo estudo e pelo conhecimento.

À minha mãe que sempre acreditou em minha capacidade.

À minha irmã que sempre me apoiou em muitos momentos da minha vida.

À Universidade Federal de Uberlândia pela oportunidade de realizar este curso e aos professores e colegas que de alguma forma contribuíram.

À minha orientadora, Maria do Carmo, pela abertura, pelo respaldo, pelo direcionamento, pela confiança, pelo cuidado e pelo exemplo, o meu muito obrigada. Foi muito bom trabalhar com você.

A todas as empresas e pessoas que se dispuseram a participar deste estudo.

Às juízas das análises de conteúdo das entrevistas, que faço questão de citar por também me serem pessoas queridas: Carliene, Cláudia, Daniele, Graziela, Inês, Lina, Luciana, Rose, Soraia e Vanessa.

A todos os meus amigos que me acompanharam e me deram força em vários momentos desta empreitada.

A Deus por ter me dado entendimento, paciência e determinação não somente neste objetivo mas em todos que já tive na minha vida.

Ao meu Amor, Altamon, pelo estímulo, amor e equilíbrio que trouxe para a minha vida, e que foi muito importante para que eu conquistasse mais esta jornada.

Um homem também chora (Guerreiro Menino)

Um homem também chora, menina morena
Também deseja colo, palavras amenas.
Precisa de carinho, precisa de ternura,
Precisa de um abraço da própria candura.

Guerreiros são pessoas tão fortes, tão frágeis.
Guerreiros são meninos, no fundo do peito.
Precisam de um descanso, precisam de um remanso,
Precisam de um sono que os tornem refeitos.

É triste ver meu homem, guerreiro menino,
Com a barra do seu tempo por sobre seus ombros.
Eu vejo que ele berra, eu vejo que ele sangra
A dor que tem no peito, pois ama e ama.

Um homem se humilha se castram seus sonhos.
Seu sonho é sua vida e vida é trabalho.
E sem o seu trabalho um homem não tem honra.
E sem a sua honra, se morre, se mata,
Não dá pra ser feliz, não dá pra ser feliz.

GONZAGUINHA

“Não dá pra ser feliz” ... assim,
sem seus sonhos,
sem seu trabalho,
sem sua honra,
mas cada um há de buscar tudo isso,
do seu jeito
e num momento ou outro encontrará sua felicidade,
que é uma busca infinda.

Desejo que as pessoas nunca desistam de si mesmas!!!

RESUMO

Este estudo teve por objetivo descrever a realização profissional como um dos aspectos fundamentais do prazer e do sofrimento que o trabalhador sente no trabalho e investigar o impacto dos valores individuais e organizacionais na realização profissional. Hipotetizou-se que os valores individuais e organizacionais contribuiriam favoravelmente para a realização profissional de trabalhadores com formação superior. Estudos sobre prazer, bem-estar, psicodinâmica do trabalho e teorias dos valores humanos e organizacionais forneceram os fundamentos teóricos para este trabalho que foi desenvolvido em duas etapas. Na primeira utilizaram-se Escalas de Valores Relativos ao Trabalho, de Valores Organizacionais, de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho e Ficha de dados sócio-demográficos. Desta etapa participaram 178 trabalhadores de diferentes empresas e segmentos diversos. Exigiu-se dos sujeitos, nível superior completo e um ano de conclusão do curso de graduação. Na segunda fase foram entrevistados individualmente 10 trabalhadores selecionados dentre os sujeitos da primeira fase. O objetivo nesta etapa era descrever empiricamente o fenômeno da realização profissional, sob a ótica dos trabalhadores. Os sujeitos foram selecionados a partir das médias em prazer e sofrimento no trabalho apresentadas na primeira fase. Foram escolhidos dois casos de cada extremo de prazer, dois de cada extremo de sofrimento e dois com resultados médios nestes fatores. Os dados da primeira fase foram submetidos a análises descritivas, análise fatorial e regressões lineares. As entrevistas foram analisadas por análise de conteúdo. O grupo apresentou média de prazer acima do ponto médio da escala e de sofrimento, abaixo. Todavia, médias moderadas em ‘Realização’ e ‘Desgaste’ indicaram a existência de estados que não podiam ser caracterizados somente como agradáveis. Altos e significantes valores das correlações entre os valores relativos ao trabalho e valores organizacionais indicaram equivalência entre ambos. Por isso, somente os valores relativos ao trabalho entraram nos modelos de regressão para testar a hipótese principal deste estudo. ‘Realização’ foi avaliada neste estudo como uma atitude e não como um valor. Foram feitas oito regressões-padrão, nas quais pode verificar que o valor relativo ao trabalho ‘Relações Sociais’ foi preditor significativo dos quatro fatores de prazer-sofrimento, sendo esta relação direta com os fatores de prazer e inversa com os fatores de sofrimento. Das variáveis sócio-demográficas, ‘Área de Graduação’ foi preditor significativo e inverso de ‘Liberdade’; ‘Idade’ predisse inversa e significantemente ‘Desgaste’ e ‘Desvalorização’. Na análise de conteúdo foram identificadas quatro macro-categorias: ‘Fatores que interferem na Realização Profissional’, ‘Fatores que caracterizam a Realização profissional’, ‘Características do Trabalho’ e ‘Valores no trabalho’. Os resultados deste estudo confirmaram que realização profissional é ao mesmo tempo fonte de prazer, se presente, e de sofrimento no trabalho, se ausente, e que sofreu impacto do valor relativo ao trabalho ‘Relações Sociais’. Foram detectados três aspectos na busca da realização profissional: interações do indivíduo no ambiente social e o que ele busca nestas interações; recursos de enfrentamento que possui para lidar com situações geradoras de sofrimento no trabalho e dinâmica estabelecida com a organização na qual está inserido. Os resultados foram discutidos à luz da literatura da área. Foram sugeridos temas para investigações posteriores.

Palavras Chave: realização profissional, psicodinâmica do trabalho, prazer-sofrimento no trabalho, valores humanos.

ABSTRACT

The goal of this study was to describe professional accomplishment as part of the pleasure and suffering concept at work and to investigate the impact of the individual and organizational values in the professional accomplishment. The hypothesis was that the individual and organizational values impact favorably for workers' professional accomplishment with university degree. Studies about pleasure, welfare, and psychodynamic of work and theories of the human and organizational values supplied the theoretical foundations for this work. It was developed in two stages. In the first one, it was used Scales of Relative Values to Work, of Organizational Values, of Pleasure-Suffering at Work and records of sociodemographic variables. 178 workers of different companies and several segments got in this study. It demanded the individual's complete superior level and a year of graduation course conclusion. In the second phase 10 workers, which we selected among the first phase individuals, were interviewed individually. The goal in this stage was to describe empirically the phenomenon of the professional accomplishment, under workers' optics. The individuals were selected from the means in pleasure and suffering at work demonstrated in the first phase. Two cases of pleasure factor were chosen, and two of suffering factor, and also two with average results in these factors. The first phase the data were submitted to descriptive statistics, factorial analysis and linear regressions. The interviews were analyzed by content analysis. The group showed pleasure mean above the average point of the scale and mean of suffering down the average point. However, means moderated in 'Accomplishment' and 'Waste' denoted states not characterized as pleasing. High and significant correlations among values at work and organizational values showed equivalence between both. Because of this, only the values related to work entered the regression models to test the main hypothesis of this study. 'Accomplishment' was evaluated as an attitude and not as a value. Eight regressions-standard were done, in which it can be verified that the relative value to the Social Relations in Work was significant predictor of the four pleasure-suffering factors, being directly related to the pleasure factors and inverse to the suffering factors. Of the socio-demographic variables, 'The Graduation Area' was significant and inverse predictor Freedom'; 'Age' predicted significantly 'Waste' and 'Devaluation' In the content analysis, four macro-categories were identified: 'Factors that interfere in the Professional Accomplishment', 'Factors that characterize Professional Accomplishment'', 'Characteristics of the Work' and 'Values at Work'. The results of this study confirmed that professional accomplishment is at the same time a pleasure source, if it is present, and of suffering, if absent, and that suffered impact of the relative value towards the Social Relations in Work'. Three aspects were detected in the search of professional accomplishment: 'Individual's interactions in the social environment and what he seeks in these interactions'; 'Resources to coping with situations which generate suffering at work' and 'dynamic established with organization, in which they are inserted. The results were discussed in the literature light of the area. There were suggested themes for posterior investigations.

Key words: professional accomplishment, psychodynamic of the work, pleasure-suffering at work, human values.

SUMÁRIO

RESUMO	07
ABSTRACT	08
I. INTRODUÇÃO	10
1.1. Busca pelo Prazer	11
1.1.1. O Prazer e a Cultura	14
1.1.2. A Dor como Foco	16
1.2. Bem-estar: um conceito teórico que pode estar relacionado com o prazer	18
1.2.1. Personalidade e Bem-estar	22
1.2.2. Cultura e Bem-estar	24
1.3. Prazer-sofrimento no Trabalho	27
1.3.1. Psicodinâmica do Trabalho	27
1.4. Burnout – um agravamento do sofrimento no trabalho	41
1.5. Valores	47
1.5.1. Valores Individuais	49
1.5.2. Valores Organizacionais	53
1.5.3. Valores Relativos ao Trabalho	58
II. OBJETIVOS	60
III. MODELO	61
IV. MÉTODO	63
4.1. Instrumentos	63
4.1.1. Primeira Fase	63
4.1.2. Segunda-Fase	65
4.2. Procedimentos	66
4.2.1. De Seleção dos Sujeitos	66
4.2.2. De Coleta de Dados	67
4.2.3. De Análise de Dados	69
V. RESULTADOS	74
5.1. Caracterização dos Sujeitos da Primeira Fase	74
5.2. Caracterização dos Sujeitos da Segunda Fase	77
5.3. Médias dos Valores Relativos ao Trabalho, dos Valores Organizacionais e de Prazer e Sofrimento no Trabalho	79
5.4. Correlações entre as variáveis do estudo	81
5.5. Regressões Lineares	85
5.6. Análise de Conteúdo das entrevistas	88
5.6.1. Detalhamento das Categorias Finais	91
5.6.2. Análise das Categorias por Critério de Seleção da Entrevista	100
VI. DISCUSSÃO	102
VII. CONCLUSÃO	122
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	125
ANEXOS	132

I. INTRODUÇÃO

As pessoas, de um modo geral, buscam para si experiências boas, que lhe promovam satisfação, alegria. Freud (1920), em *Além do Princípio do Prazer*, já descrevia esta forte tendência da mente humana no sentido de buscar o prazer e evitar o desprazer. Mas apesar do funcionamento psíquico humano buscar constantemente o prazer, esta relação de busca pressupõe também uma dose de sofrimento.

Estes estados controversos e ao mesmo tempo inter-relacionados estão presentes em todos os contextos da vida do homem. É possível sentir prazer ou sofrer em família, sozinho, com um parceiro, por um objetivo, no trabalho, por uma viagem, pela impossibilidade de realizá-la, enfim, onde houver a existência humana, haverá prazer e sofrimento.

Este estudo se propõe a discorrer sobre estes aspectos dentro do contexto de trabalho do homem. O prazer e o sofrimento no trabalho serão estudados tendo como foco de visão a realização que este pode proporcionar ao indivíduo.

Parte-se da referência de que o trabalho pode promover um estado ou sentido de realização para a pessoa que trabalha e que o alcance desta realização é geradora de prazer enquanto o processo de busca para esta realização envolve sofrimento.

Objetiva-se entender como se dá este processo de Realização Profissional, o que promove esta realização, tanto em nível individual quanto do seu ambiente de trabalho.

Dentre os diversos indicadores que a Realização Profissional contempla e que este estudo pretende identificar, os temas ‘valores relativos ao trabalho’ e ‘valores organizacionais’ serão estudados de maneira detalhada e antecipada. Isto se justifica uma vez que se supõe que os valores que o indivíduo possui, os valores dominantes da organização em que ele trabalha bem como a coerência entre estes dois sistemas de valores, representam fatores que interferem nesta problemática.

Para atingir o objetivo de descrever o fenômeno da Realização Profissional, identificando seus indicadores, uma revisão teórica será feita e posteriormente será descrito o método que foi utilizado para buscar o maior conhecimento e esclarecimento deste conceito. Considerando que não foi encontrado nenhum estudo na literatura que investigasse Realização Profissional como variável destacada de outros conceitos, optou-se por realizar o levantamento bibliográfico de alguns conceitos que de alguma maneira perpassassem pela idéia da Realização Profissional. Desta maneira, a explanação teórica será dividida em cinco momentos, onde o primeiro aborda a busca constante do ser humano pelo prazer, sendo entendido aqui no seu sentido mais amplo. Num segundo momento, o conceito de bem-estar, entendido como conceito relacionado ao tema deste estudo, será introduzido. Posteriormente será feita a inserção destes conceitos no campo do trabalho, tomando por abordagem utilizada para descrever estes fenômenos, a Psicodinâmica do Trabalho. Em seguida será discutida uma outra abordagem de investigação do adoecimento no trabalho, a síndrome de *Burnout* onde serão estabelecidas as possíveis relações deste campo de estudos com o fenômeno da Realização Profissional. E finalizando a seção teórica, será feita uma explanação sobre os temas ‘valores relativos ao trabalho’ e ‘valores organizacionais’, que neste estudo serão explorados como possíveis variáveis independentes para o conceito de Realização Profissional.

1.1. Busca pelo Prazer

Mas afinal, o que vêm a ser o prazer?

Prazer, segundo Ferreira (1988), significa “sensação ou sentimento agradável, harmonioso, que tende a uma inclinação vital; alegria, contentamento, satisfação, deleite”. (p. 523).

O prazer é indeterminado. É algo que pode variar da prazerosa sensação de conforto após um banho quente num dia frio, a uma conversa trocada com uma pessoa querida. O prazer é algo que está no imaginário de todos. É algo extremamente subjetivo. Ele pode ser difícil de definir, mas as pessoas sabem quando o sentem. (TIGER, 1993).

O prazer aqui discutido o é num enfoque da experiência humana que vai além de questões elementares de sobrevivência e saúde. Não que estas últimas não sejam importantes, são até fundamentais e também estão relacionadas com um tipo de prazer, mas esta discussão pretende investigar uma experiência que ultrapassa aquelas, entendendo aqui o prazer proporcionado por idéias, por ideais, pelo alcance de objetivos, pelas relações, pelas realizações.

Tiger (1993) com o objetivo de esquematizar como o prazer se apresenta de diferentes maneiras, o divide em algumas categorias que ele próprio reforça que na vida real não existem de maneira tão separada, interrelacionando-se umas com as outras. Ele discorre então sobre quatro tipos básicos de prazer: os fisioprazeres, os socioprazeres, os psicoprazeres e os ideoprazeres.

Os Fisioprazeres são aqueles ligados ao corpo. Envolvem os sentidos e as experiências a eles relacionadas. Nesta categoria se enquadram as sensações físicas que o indivíduo sente quando recebe ou faz uma massagem, quando mergulha em uma água quente, às sensações proporcionadas por perfumes que as pessoas gostam, bebidas, enfim, pelas experiências prazerosas proporcionadas pelo olfato, pelo paladar, pela visão, pela audição, pelo tato. Mas o fisioprazer parece geralmente se sobrepor às outras

categorias, pois apesar de existir a sensação física, ela geralmente vem carregada de sentidos e significados que só esta categoria não explica.

Os Socioprazeres referem-se ao prazer que o indivíduo sente quando está em contato com as outras pessoas, quando canta em grupo, quando se faz torcida pelo mesmo time. Este prazer é praticamente generalizado entre os seres humanos; as pessoas geralmente buscam o convívio com outras. Porém, “o socioprazer é de tal modo dado por certo que pouco se atenta para o fato de que legiões de indivíduos dele desfrutam hoje em dia em porções homeopáticas, se comparadas aos padrões históricos” (TIGER, 1993, p. 31). O autor aponta que a sociedade regrediu em termos de convívio social e já se usufruiu muito mais deste tipo de prazer que hoje se faz.

Os Psicoprazeres, do ponto de vista histórico, são definidos pelo autor, como o tipo de prazer mais recente, justamente por se centrar no indivíduo – figura relativamente nova na sociedade humana. Esta categoria está relacionada com a satisfação adquirida por exemplo na própria atividade da pessoa, no uso de suas habilidades, de sua energia. O psicoprazer depende da existência de outras pessoas e do mundo real. O autor salienta que este tipo de prazer torna-se acessível a partir do desenvolvimento humano e aborda a importância do toque, do contato, da pele, da comunicação entre dois seres humanos ainda na fase em que um deles ainda é bem insipiente. Estes aspectos são colocados como forma de possibilitar este desenvolvimento.

Os Ideoprazeres são mentais, estéticos e, quase sempre, privados. Esta categoria está relacionada com o prazer proporcionado por filmes, peças, músicas, livros, pela natureza, pelas paisagens, pelos animais, plantas. O ser humano gosta dessas contribuições para o engrandecimento das suas vidas.

Dentre os quatro tipos de prazer categorizados pelo autor, a Realização Profissional parece estar compreendida mais claramente dentro do contexto dos psicoprazeres, que são proporcionados, entre outras fontes, pelo uso das habilidades e energia do indivíduo.

Esta divisão do prazer pode ser pertinente para mostrar que ele é experimentado de diferentes formas, e abordá-la aqui teve o objetivo de iniciar a ampliação do foco do significado do prazer. Para continuar este movimento, o prazer será abordado agora em seu papel político e social.

1.1.1. O Prazer e a Cultura

As pessoas buscam e esperam que sua vida lhe proporcione experiências agradáveis, prazerosas, mas o prazer é um fator controvertido. Ao mesmo tempo em que mobiliza sensações agradáveis, ele, em algumas situações, é associado a punições. A cultura em que o sujeito está inserido, com seus vários componentes, será fator importantíssimo para definir a forma como ele lidará com o prazer (TIGER, 1993). A Igreja Católica, por exemplo, define que as pessoas que fizerem certas coisas que lhe trazem prazer irão para o inferno, enquanto que se elas se absterem de gozar destes prazeres, terão a ‘proteção’ do céu. Mas, além dos teólogos, o governo, por exemplo, também decide que determinados prazeres são delituosos, suspeitos e portanto, devem ser vigiados ou impedidos de serem concretizados.

Tiger (1993) questiona se determinadas culturas estimulam mais a experiência do prazer ou da dor, permitindo que um ou outro seja expresso com mais facilidade. O autor descreve um exemplo no qual aponta que têm sido constatadas diferenças sensíveis na maneira como mulheres de diferentes etnias reagem na situação do parto. Ele relata que as mulheres de algumas etnias são fisiologicamente mais ‘duronas’ e resistentes à dor que outras,

que são até mais ‘barulhentas’ neste ato. Daí vem o questionamento se certas culturas estimulam a experiência da dor, permitindo que ela se expresse livremente.

O autor realiza uma discussão despertando para o papel do meio na maneira como a pessoa lida com o prazer e com a dor. Destaca que a forma como a sociedade percebe e trata estes aspectos terá grande influência sobre a maneira como os indivíduos em particular lidarão com estas questões. Trata-se de enxergar o papel político e ideológico do prazer. O que a cultura, com seus componentes-chave como o governo, a igreja e as organizações reforçam?

Tiger (1993) exemplifica esta questão através do contexto da relação do prazer com o trabalho. Aponta que algumas sociedades valorizam muito aquelas pessoas ditas ‘trabalhadoras’, esforçadas, que se desdobram, se sacrificam em prol do trabalho, reforçando intensamente este tipo de postura, de atuação das pessoas, ou ainda, repreendendo àquelas que têm uma atitude contrária. O que traz prestígio, reconhecimento, é trabalhar muito, trabalhar ‘duro’.

A visão do autor, de certa forma, discute o trabalho com uma carga de valor negativa em relação ao prazer. Talvez ele esteja fazendo um recorte maior sobre a realidade das sociedades ocidentais, onde a industrialização e a forte noção de competitividade são mais presentes. Ele fala do trabalho como oponente ao prazer, argumentando que as pessoas, principalmente nas sociedades industrializadas, se concentram muito mais no trabalho que no divertimento. Apesar de concordar com a última afirmativa, a primeira não ‘pode’ ser verdadeira, o que faria cair por terra todo o restante desta discussão; afinal se o trabalho não pode trazer prazer, como ele poderá trazer algum tipo de realização? Mas trazer esta visão retrospectiva é importante para uma maior contextualização, e em razão disto esta explanação irá discorrer um pouco mais para as possíveis razões pelas quais a sociedade chegou neste cenário.

1.1.2. A Dor como Foco

Segundo Tiger (1993), tem-se estudado muito mais atentamente como evitar a dor do que como obter o prazer. Ao longo da história foram e continuam sendo muitos os riscos e obstáculos a serem superados para que a vida tenha continuidade e a preocupação com prazeres considerados dispensáveis não parece justificar-se tanto, sendo muito mais urgente se pensar em questões como sobrevivência e manutenção.

O prazer pode servir de guia quanto aquilo que funcionou no passado. A dor, por outro lado, é uma referência no sentido do que se deve evitar. Leva-se em consideração a dor quando se organiza o presente e se planeja o futuro. A medicina é uma ciência especializada neste serviço: reduzir ao máximo a incidência de dores no maior número possível de pessoas. Já o prazer não tem esta mesma prioridade. O prazer é geralmente considerado um luxo e, portanto, dispensável numa vida feita de obrigações.

Mas o prazer não deixa de ser um direito. Os seres humanos precisam dele da mesma maneira como precisam de vitaminas, do convívio social, de carboidratos, da representação política, da água, do calor. Ele deveria portanto merecer tratamento de total seriedade em termos tanto políticos e econômicos quanto psicológicos. Mas não é o que acontece. (TIGER, 1993, p.3)

Ocorreram e continuam ocorrendo mudanças fundamentais no local de trabalho que começaram em razão de todo o processo de industrialização. Maslach e Leiter (1999) discutem estas alterações no local de trabalho do homem, onde retratam que houve uma grande conquista para uma vida profissional melhor nos últimos 150 anos. A exploração abusiva advinda da Revolução Industrial foi fortemente atenuada e os trabalhadores já podiam esperar um pouco mais em termos de satisfação em relação ao seu trabalho. Porém, hoje, em pleno início do século XXI, esta conquista corre risco, em função das mudanças econômicas, da evolução tecnológica e de um novo enfoque da filosofia de administração.

A tecnologia vai se sofisticando e substituindo cada vez mais a mão-de-obra humana. Ela trás aumento na produtividade e conseqüentemente, queda nos custos, aumento da

rentabilidade para organizações que necessitam, até por uma questão de sobrevivência, destes resultados. Em contrapartida, pessoas perdem seus empregos, suas rendas, enquanto outros, os que permanecem na empresa, são mais fortemente exigidos (MASLACH ; LEITER, 1999).

Segundo estas autoras, a administração dos recursos humanos deve ser rigorosa e seu enfoque é em resultados, números, cifras; enquanto isso, outros valores do trabalhador vão sendo cada vez mais enfraquecidos. A ênfase do mundo do trabalho atual tem sido toda canalizada para a produtividade, a eficiência, a disciplina do trabalho e a relação entre o tempo e a riqueza.

Observa-se, assim, que estes aspectos do meio em que o trabalhador está inserido podem estar relacionados com o alcance do prazer nos seus diversos campos, produzindo impacto inclusive no prazer obtido no trabalho. Considerando esta visão política do prazer, identifica-se que a sociedade também pode funcionar como um mecanismo repressor e, uma vez que culturalmente o trabalho pode estar associado ao desprazer, o alcance do prazer parece encontrar fortes obstáculos.

Um outro tema presente na literatura, importante de ser abordado nesta discussão, é o conceito de bem-estar, que se refere ao que o senso comum considera como felicidade, satisfação, realização. Como será identificado a seguir, este conceito está intimamente relacionado com a idéia do prazer até aqui discutida, apresentando porém suas particularidades de distinção.

1.2. Bem-estar: um conceito teórico que pode estar relacionado com o prazer

Segundo Diener; Oishi; Lucas (2003), o bem-estar subjetivo se refere às avaliações emocionais e cognitivas que a pessoa faz em sua vida.

Várias linhas diferentes de pesquisa estão presentes no campo do bem-estar subjetivo. A maior influência neste campo vem dos psicólogos sociais e dos pesquisadores da psicologia social de qualidade de vida que conduziram pesquisas para determinar quais fatores demográficos, tais como a renda e o casamento, influenciam o bem-estar subjetivo.

Uma outra influência neste campo vem dos pesquisadores que estão trabalhando na área de saúde mental, que querem entender a idéia de saúde mental além da ausência dos sintomas de depressão. Uma terceira influência foi de psicólogos que estudam a personalidade. Finalmente os psicólogos cognitivos e sociais estudaram como a adaptação e a variação dos padrões influenciam os sentimentos de bem-estar das pessoas.

A psicologia humanista estimulou o interesse em um bem-estar positivo. Um número de fatores tais como temperamento, adaptação a condições e a luta pelas metas influenciam substancialmente os níveis de bem-estar subjetivo. No entanto, não há atualmente um esquema conceitual único que una este campo, faltando ainda uma integração teórica mais consistente (DIENER; OISHI; LUCAS, 2003).

Ryan e Deci (2001) discorrem sobre as duas perspectivas gerais que buscam explicar o fenômeno do bem-estar: abordagem hedônica, que enfoca a felicidade e define o bem estar em termos de alcance do prazer e do ato de evitar a dor, e a abordagem eudemônica, que enfoca o significado e a auto-realização em termos do grau no qual a pessoa está funcionando de maneira plena. Estas duas visões levantaram diferentes focos de pesquisa e um corpo de conhecimento que em algumas áreas diverge e em outras é complementar.

- A visão Hedônica

Aristippus, um filósofo grego de 40 séculos antes de Cristo, defendia que o objetivo da vida é experimentar o máximo possível de prazer, e que felicidade é uma totalidade de momentos hedônicos (RYAN ; DECI, 2001).

Os psicólogos que adotaram esta visão hedônica tendem a dar um enfoque ao conceito mais amplo de prazer que inclui as preferências, os prazeres da mente, tanto quanto do corpo. A visão predominante entre os psicólogos hedônicos é que o bem-estar consiste em felicidade subjetiva e envolve a experiência do prazer *versus* o desprazer, mas a felicidade não está reduzida a um hedonismo físico. Ela pode ter sua origem nos objetivos que se consegue atingir a partir de diferentes tipos de experiências.

Uma das formas de avaliar o prazer, e que tem sido utilizada nas pesquisas dentro da psicologia hedônica é a escala de avaliação de bem-estar subjetivo de Diener e Lucas (1999). Neste instrumento, o bem-estar subjetivo é definido por três componentes: satisfação de vida, a presença de humor positivo e a ausência de humor negativo, juntos freqüentemente resumidos como felicidade.

- A visão Eudemônica

Partindo da referência eudemônica, a visão hedônica de certa forma reduziu a felicidade por si só como um critério principal de bem-estar. Aristóteles, por exemplo, considerou a felicidade hedônica como um ideal vulgar transformando os seres humanos em escravos do prazer. Ele concordou que a verdadeira felicidade é encontrada na expressão da virtude, ou seja, em fazer o que vale a pena fazer. Fromm (1981), baseado na visão aristotélica, argumentou que o viver bem requer distinção entre aquelas necessidades cuja satisfação leva a um prazer momentâneo e aquelas necessidades que são enraizadas na natureza humana e cuja realização leva a um crescimento humano e a produção do bem-estar, chamado pelo autor de produção eudemônica.

A visão eudemônica trata o bem-estar como um conceito distinto de felicidade, percebendo-o como uma construção mais ampla. Segundo esta visão, nem todos os desejos produzem bem estar quando realizados. Embora eles produzam o prazer, alguns resultados alcançados não são bons para a pessoa e não promovem o bem-estar.

Waterman (1993) considerou que a concepção eudemônica de bem-estar chama as pessoas para viver em acordo com a sua própria natureza ou o seu real ser. Ele sugeriu que a eudemonia ocorre quando as atividades da vida das pessoas são mais congruentes com seus valores e são completamente engajadas umas com as outras. Nestas circunstâncias as pessoas se sentiriam intensamente com vida e autênticas existindo como quem elas realmente são – num estado que Waterman (1993) nomeou de expressividade pessoal (PE). Empiricamente, ele mostrou que as medidas do prazer hedônico e da expressividade pessoal estavam fortemente correlacionadas, porém com claras distinções. Por exemplo, ao passo que ambas foram associadas com realizações, a expressividade pessoal foi mais fortemente relacionada às atividades que originavam crescimento pessoal e desenvolvimento. Além disso, ela foi mais associada com receber um desafio e fazer um esforço ao passo que a satisfação hedônica estava mais associada a estar relaxado e tranquilo, distante de problemas e feliz, sem engajamento. Assim, a satisfação hedônica estaria mais relacionada com o alcance de um prazer em situações onde não se exigiria esforço das pessoas. Em contrapartida, a expressividade pessoal, necessariamente envolve superação, desafio.

O bem-estar não seria visto simplesmente como apreensão de prazer, mas como uma busca para atingir a perfeição que representa a realização do verdadeiro potencial de uma pessoa (RYAN; DECI, 2001).

Neste sentido, a visão eudemônica de bem-estar parece vir mais de encontro com o sentido de Realização Profissional que este trabalho se propõe a investigar. Tomando como base os pressupostos do bem-estar eudemônico como ‘fazer aquilo que vale a pena fazer’,

‘viver de acordo com sua própria natureza’, ‘realizar atividades congruentes com seus próprios valores’, pode-se supor que a Realização Profissional possa ser um fator do bem-estar eudemônico. Assim, para se atingir o bem-estar, pensa-se que seja necessário mais do que alcançar prazeres, é fundamental que o indivíduo busque e sinta que o seu verdadeiro potencial está sendo utilizado.

A posição eudemônica, em contraste com a visão hedônica, discute um aspecto importante com relação às emoções. Defende que a grande questão não é sentir afetos positivos em si, mas é a extensão com a qual a pessoa está funcionando em seu todo. E estar funcionando em seu todo significa, quando a situação exigir, tomar contato com sentimentos de tristeza, raiva ou dor, ou seja conseguir experimentar também emoções negativas. Ryan e Deci (2001) sugerem que reprimir emoções tem um custo caro para a saúde física e psicológica da pessoa.

A teoria da autodeterminação (RYAN; DECI, 2001) é uma outra perspectiva que tem abraçado o conceito da eudemonia ou auto-realização como um aspecto central de definição do bem estar. Esta teoria postula três necessidades psicológicas básicas – autonomia, competência e relação de uma pessoa com a outra – e teoriza que a realização destas três necessidades básicas é essencial para o crescimento psicológico, para a integridade e para o bem-estar. A realização de uma necessidade é vista como um objetivo natural da vida humana.

A teoria da autodeterminação não sugere que estas necessidades básicas são valorizadas em todas as famílias, grupos sociais ou culturas, mas ela argumenta que o impedimento destas necessidades resultou em conseqüências psicológicas negativas em todos os contextos sociais e culturais.

O bem estar é concebido mais adequadamente como um fenômeno multidimensional que inclui aspectos de ambos os conceitos, hedônicos e eudemônicos, do bem estar. King e

Napa (1998) pediram para leigos qualificarem as características de uma boa vida e descobriram que tanto a felicidade (conceito mais relacionado ao bem estar hedônico) quanto o significado da vida (conceito mais relacionado ao bem-estar eudemônico) foram considerados nesta qualificação.

Diener; Oishi; Lucas (2003) mencionam que o bem-estar subjetivo é uma das três maneiras muito importantes de avaliar a qualidade de vida das sociedades, juntamente com os indicadores econômicos e sociais. Esta idéia converge para a discussão realizada anteriormente quando o tema prazer foi abordado na sua concepção política e cultural. Assim, reforça-se o papel da cultura e da sociedade na construção e formas de expressão do bem-estar ou do prazer.

Dois fatores inter-relacionados influenciam o bem-estar subjetivo – personalidade e cultura. Estes dois domínios são interligados de tal forma que tanto a cultura quanto a personalidade são influenciadas por aprendizagens sociais, por genética, por interações, e ambas têm influências significativas no bem-estar subjetivo. Além disso, a cultura pode influenciar a personalidade e vice-versa. Dessa forma, ambos os níveis de análise são fundamentais para a compreensão deste tema; por esta razão serão agora discutidos.

1.2.1. Personalidade e Bem-estar

Segundo Diener, Oishi e Lucas (2003), pesquisadores do bem-estar subjetivo vêm buscando identificar as condições externas que levam a uma vida satisfatória. Mas, segundo estes autores, depois de décadas de pesquisa, os psicólogos compreenderam que fatores externos freqüentemente têm apenas um impacto modesto na descrição de bem-estar. Fatores demográficos tais como saúde, renda, bagagem educacional da pessoa e estado civil têm

importância numa quantidade pequena da variância das medidas de bem estar. As pesquisas mostram que o bem-estar subjetivo é estável ao longo do tempo, e que ele é reconectado após vários eventos importantes na vida e que é freqüentemente correlacionado com as características estáveis da personalidade. Desta maneira, muitos pesquisadores voltaram sua atenção à compreensão das relações entre personalidade e o bem-estar subjetivo (DIENER; OISHI; LUCAS, 2003).

Lucas e Fujita (2000) conduziram uma meta-análise da bibliografia e descobriram que, quando métodos de medidas múltiplas e diversas foram usadas para modelar a associação entre extroversão e afeto agradável, a correlação freqüentemente se aproximava de 0,80. Estudos como este mostram que a personalidade e bem-estar são correlacionados, mas parece não ser somente a personalidade que influencia o bem-estar; o inverso parece também ser verdadeiro. Por exemplo, Cunningham e Isen (1988 apud DIENER; OISHI; LUCAS, 2003) realizaram estudos onde mostraram que humores agradáveis podem levar a sentimentos maiores de sociabilidade, que definem as características de extroversão. Desta forma, é possível que afetos positivos (componente do bem-estar) em altos níveis possam induzir a uma maior sociabilidade.

Diener e Lucas (1999) argumentam que as diferenças individuais, tanto da personalidade como do que emerge do bem-estar subjetivo, são estáveis ao longo do tempo e têm um componente genético forte e moderado. Headey e Wearing (1992) argumentam que indivíduos com certos tipos de personalidades são mais propensos a experimentar certos tipos de eventos – extrovertidos podem ter mais propensão do que os introvertidos de casar-se, de ter um emprego com maior *status* social – e esses eventos influenciam o nível de bem-estar médio dos indivíduos. Eventos incomuns podem mover a pessoa acima ou abaixo dessa linha de expectativa, mas de acordo com estes autores, o indivíduo retornará a esta base assim que os eventos normalizam.

Outros pesquisadores argumentam que as diferenças em índices médios de bem-estar são devidas às diferenças das reações emocionais. Tellegen (1985) argumentou que os extrovertidos reagem mais aos estímulos emocionais agradáveis do que os introvertidos e indivíduos neuróticos reagem mais aos estímulos emocionais desagradáveis do que indivíduos estáveis.

A maioria das teorias que explicam a personalidade e a relação com o bem-estar tem focado os efeitos diretos da personalidade no bem-estar cognitivo e emocional. No entanto, é também provável que haja efeitos interativos e indiretos, tais como eventos diferentes e circunstâncias de vida que afetam diferencialmente o bem-estar, dependendo da personalidade da pessoa.

Diener; Oishi; Lucas (2003) sugeriram que os valores representam um papel interativo importante nas associações entre a personalidade e o bem-estar. Eles descobriram que os valores moderavam a relação entre satisfações de domínio específico e as satisfações de vida no geral e o efeito das atividades diárias na satisfação diária. Na avaliação da satisfação com o dia-a-dia, as pessoas com uma orientação de conquista mais alta atingiram sucesso acadêmico maior do que as pessoas que têm baixa busca desta sensação.

1.2.2. Bem-estar em diferentes sociedades

Pesquisas internacionais sobre a satisfação de vida mostram diferenças no nível significativo entre as nações. Oishi (2001) descobriu que americanos e europeus eram significativamente mais satisfeitos com suas vidas do que os americanos de origem asiática. De forma semelhante, Okazaki (2000) observou que os americanos de origem asiática demonstravam um nível mais alto de depressão e ansiedade do que os americanos de origem

européia. Desta maneira, há diferenças entre nações, e entre os grupos étnicos dentro das nações.

Diener; Diener; Diener (1995) descobriram grandes diferenças no bem-estar subjetivo entre as nações, que estava correlacionado substancialmente com as médias de rendas naquelas nações. Quando se compreende que as nações mais ricas têm maior respeito aos direitos humanos, maior expectativa de vida, governos mais democráticos e melhores recursos materiais, as altas correlações entre riqueza e o bem-estar subjetivo destas sociedades não são surpreendentes.

A renda está mais fortemente relacionada com o bem-estar subjetivo nas situações onde o nível de dinheiro é baixo, onde pequenos aumentos na riqueza possam ter um impacto substancial. Por exemplo, entre os respondentes de favelas em Calcutta, uma forte correlação entre a renda e a satisfação de vida foi encontrada (0,45). Diener; Oishi; Lucas (2003) apontaram que a correlação entre renda e bem-estar subjetivo é muito menor em nações economicamente desenvolvidas.

Para Ryan e Deci (2001) há muito se discute no meio não científico se o dinheiro faz as pessoas felizes. Diener; Oishi; Lucas (2003) resumem a pesquisa sobre a riqueza e o bem-estar subjetivo da seguinte forma: a) as pessoas em nações mais ricas são mais felizes do que as pessoas de nações mais pobres; b) os aumentos na riqueza nacional dentro das nações desenvolvidas ao longo de décadas recentes não foram associados com os aumentos do bem-estar subjetivo; c) as diferenças na riqueza de uma nação rica mostram apenas pequenas correlações positivas com a felicidade; d) os aumentos na riqueza pessoal não resultam tipicamente no aumento de felicidade; e e) as pessoas que desejam fortemente a riqueza e o dinheiro são mais infelizes do que aqueles que não desejam.

O dinheiro então parece estar associado indiretamente com o bem-estar na situação de pobreza ou limitação. Uma infraestrutura pobre de um país dificulta as oportunidades para

relações estáveis, expressividade pessoal e produtividade. Desta maneira, a pobreza interfere não somente na satisfação das necessidades físicas, tais como alimento, proteção, moradia, mas também pode bloquear o acesso do exercício das competências, a busca de interesses e a manutenção das relações, que daria a satisfação das necessidades psicológicas. Desta forma, nas nações mais pobres, o valor do dinheiro para satisfazer as necessidades pode ser mais crítico do que ele é nos países onde a maioria dos cidadãos tem acesso a fontes básicas para realizar suas metas.

Do ponto de vista eudemônico, dar maior prioridade para coisas materiais (dinheiro, fama e imagem), que em si mesmas não satisfazem as necessidades psicológicas básicas pode, no máximo, apenas satisfazer parcialmente as necessidades, e na pior das hipóteses pode desviar de um foco que produziria a realização de uma necessidade. Este ponto de vista sugere que uma vez que a pessoa esteja acima do nível de pobreza e, desta forma ela tem o sustento e a segurança, a aquisição de mais riqueza poderia acrescentar pouco ao bem-estar; conseguir a realização de metas mais profundamente vinculadas com as necessidades psicológicas básicas deveria diretamente aumentar o bem-estar (DIENER; OISHI; LUCAS, 2003).

De acordo com esta perspectiva, o dinheiro parece se relacionar positivamente com o bem-estar até um certo ponto, quando ele oferece recursos que são importantes para a felicidade e a realização. A partir de então ele não interfere mais positivamente ou até começa a interferir negativamente caso ele funcione como uma forma de desviar a atenção da pessoa da busca de suas metas psicológicas.

De acordo com os autores anteriormente mencionados, para alcançar o bem-estar subjetivo é necessário o atingimento de outros objetivos, além dos materiais. Não basta ter os recursos físicos e financeiros, apesar destes serem importantes na sua condição básica, mas o bem-estar pressupõe mais do que isto. Pressupõe o alcance de metas intrínsecas ao indivíduo,

e a Realização Profissional surge dentro deste contexto. Esta sim, seria uma meta ou um objetivo que, se alcançado, contribuiria para o bem-estar do indivíduo.

Até o momento, esta explanação tem discutido o prazer e o bem-estar de uma maneira ampla. A partir de agora, esta discussão prosseguirá abordando o prazer e o sofrimento do homem enfocando estas experiências dentro do próprio contexto do trabalho, com suas particularidades e dinâmica.

1.3. Prazer-Sofrimento no Trabalho

Esta perspectiva teórica converge com a idéia de Realização Profissional a partir da forma como o trabalho e o ser humano são enfocados neste contexto. Serão abordados neste tópico, conceitos e fundamentos da psicodinâmica do trabalho.

1.3.1. *Psicodinâmica do Trabalho*

Segundo Dejours; Abdoucheli; Jayet (1994), a área de estudos hoje denominada Psicodinâmica no trabalho, tem suas origens na psicopatologia do trabalho, que analisava a dinâmica dos processos psíquicos ocasionados pelo confronto do sujeito com a realidade de trabalho. Porém, após alguns anos de investigação sobre quadros psicopatológicos associados ao trabalho, o foco central de estudos foi reformulado e substitui-se o estudo da Psicopatologia do Trabalho pela Psicodinâmica do Trabalho.

Essa falta de evidência de adoecimento a partir do trabalho apesar das condições adversas enfrentadas por muitos trabalhadores é então ponto de partida para uma inversão na questão que orienta suas pesquisas que passa a ser não mais ‘o que adoeca o trabalhador, mas como ele continua **são** apesar

das adversidades' (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES , 2003, p. 10).

Desta forma, os recursos utilizados pelo trabalhador para lidar com o sofrimento passam a ser aspectos importantes de serem analisados, assim como o prazer que o trabalhador sente em relação ao seu trabalho.

Estudos sobre o prazer-sofrimento no trabalho vêm se consolidando desde os anos 1980 na França. No Brasil, a produção nesta área é mais recente, sendo a partir dos anos 1990 que vários estudos foram realizados. Dejours (1992) representa o grande expoente da psicodinâmica do trabalho, sendo este citado por diversos estudos que o sucederam. Mendes (1999), Mendes e Tamayo (2001), Mendes e Morrone (2002), Ferreira e Mendes (2001), Ferreira e Mendes (2003), Mendes (2003), Codo; Soratto; Vasques-Menezes (2003), Mendes; Costa; Barros (2003), Rocha (2003), entre outros, são exemplos de estudos que vem investigando o prazer e sofrimento no trabalho, tendo como referência a psicodinâmica do trabalho.

A Psicodinâmica compreende o trabalho tanto em sua dimensão objetiva como subjetiva. Há uma visão da singularidade de cada trabalhador, com sua história, sua forma única de experimentar a vivência de trabalho. O trabalho é visto como fator humanizador, que constrói e expressa o indivíduo (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2003).

Porém, o trabalho nem sempre funciona como fonte de crescimento, reconhecimento e independência profissional e, muitas vezes, ele gera insatisfação, irritação, exaustão e adoecimento (DEJOURS, 1992). Dejours; Dessors; Desrioux (1993) apontam que o trabalho pode gerar desgastes, mas que é também um fator essencial para o equilíbrio e o desenvolvimento do ser humano, importando nesta relação não tanto qual trabalho seja realizado mas sim quais as condições para a realização deste.

Dejours (1999) se refere ao trabalho como fazendo parte da tríade ação-trabalho-sofrimento. A relação entre estes elementos se dá na medida em que no trabalho, ao agir, o

trabalhador corre risco de errar, fracassar, ser punido. Ao agir, portanto, o trabalhador corre o risco de sofrer.

Mendes e Morrone (2002) discutem o trabalho como possível fonte de prazer para as pessoas, razão pela qual ele ocupa tanto espaço na vida das mesmas e faz com que não percam o desejo de produzir. Além disto, o trabalho traz a possibilidade de realização e de identidade; ponderam ainda que dependendo das condições nas quais o trabalho é realizado ele pode trazer sofrimento, em decorrência do confronto entre a subjetividade do trabalhador e as restrições das condições socioculturais e ambientais, relações sociais e organização do trabalho. O trabalho pode ser, portanto, ao mesmo tempo, fonte de prazer e de sofrimento, criando uma dinâmica de luta do trabalhador para busca constante de prazer e evitação do sofrimento, cujo objetivo é manter seu equilíbrio psíquico. Este processo é responsável pela saúde psíquica do indivíduo, na qual as diversas estratégias que ele utiliza para lidar com situações geradoras de sofrimento e sua condição de transformá-las em situações geradoras de prazer são os principais indicadores de saúde.

Mendes e Morrone (2002) apontam que o ato de produzir possibilita um reconhecimento de si mesmo como alguém que existe e tem importância para a existência do outro, transformando o trabalho em um meio de estruturação psíquica do homem.

Um outro conceito presente dentro da Psicodinâmica do Trabalho, é a carga psíquica do trabalho, discutida por Dejours; Abdoucheli; Jayet (1994). Segundo estes autores, a carga de trabalho geralmente é separada em carga física e carga mental, sendo que a última contempla aspectos de ordem neurofisiológica e psicofisiológica e aspectos de ordem psicológica, psicossociológica ou mesmo sociológica. Este segundo grupo compreende por exemplo, variáveis de comportamento, de caráter, psicopatológicas, motivacionais. E o que os autores propõem para delimitar o conceito de carga psíquica do trabalho é justamente destacar os elementos afetivos e relacionais deste conceito.

A abordagem psicodinâmica considera, na relação homem-trabalho, alguns pressupostos básicos: o organismo do trabalhador é permanentemente objeto de excitações; o trabalhador possui uma história pessoal e trás consigo aspirações, desejos, motivações, necessidades psicológicas, que integram sua história passada, o que confere a cada indivíduo características únicas e pessoais. Desta maneira, as pessoas dispõem de vias de descarga preferenciais que não são as mesmas para todos.

Essas três considerações remetem à seguinte questão: a tarefa do trabalhador oferece uma canalização apropriada à sua energia psíquica? Ou seja, a tarefa exige suficientes atividades psíquicas e psicomotoras? Em se tratando de carga psíquica a questão é diferente da carga fisiológica. O problema da carga psíquica é, segundo Dejours; Abdoucheli; Jayet (1994), que pode haver um subemprego de aptidões psíquicas, fantasmáticas ou psicomotoras do indivíduo que ocasionará a retenção de energia pulsional, que constitui a carga psíquica de trabalho.

Desta maneira, o trabalho torna-se inapropriado para o bom funcionamento do aparelho psíquico quando ele se opõe à sua livre atividade. Ou seja, quando o trabalho é livremente escolhido e organizado, ele oferece vias de descarga mais adaptadas às necessidades do indivíduo e desta maneira, o trabalho permite a diminuição da carga psíquica, passando a ser um instrumento de equilíbrio para o trabalhador. Por outro lado, se o trabalho não oferece estas vias de descarga necessárias, ele não diminui a carga psíquica do trabalhador e se torna fatigante. Dejours; Dessors; Desriaux (1993) apontam esta contradição em que um trabalho onde o trabalhador não tem muito que fazer, mas que precisa estar presente e fazendo de conta que está ocupado, irá gerar, um aumento da carga psíquica, seguida por uma intensa fadiga.

1.3.1.1. Organização do Trabalho

Antes de discorrer sobre a organização do trabalho propriamente dita é de extrema relevância apresentar uma retrospectiva histórica e política do contexto do trabalho realizada por Dejours (1992), na qual o autor remonta o cenário no qual o trabalhador estava inserido com as problemáticas mais emergentes nos diversos períodos da história. Ao final desta análise será possível identificar como este conceito – organização do trabalho, foi se constituindo no campo do prazer e sofrimento no trabalho.

Ao remontar a história das questões de saúde no trabalho, Dejours (1992), discorre sobre alguns períodos com quadros característicos. O primeiro período considerado pelo autor foi a partir do século XIX, quando do desenvolvimento do capitalismo industrial. Este período é marcado por um aumento da produção, o êxodo rural e a concentração de novas populações urbanas. Dentro do contexto do trabalho, este cenário compreendia: jornada de trabalho atingindo até 16 horas por dia, crianças trabalhando na produção, salários muito baixos e, para boa parte da população, insuficientes para assegurar o básico para a família. A falta de higiene, a subalimentação, a promiscuidade e os acidentes de trabalho criam condições para uma alta morbidade.

Neste contexto, a luta pela saúde representa muito mais uma luta pela subsistência e sobrevivência do que pela saúde propriamente dita. Dejours (1992) destaca o surgimento de três movimentos que buscaram responder a este cenário: o movimento higienista, o movimento das ciências morais e políticas e o movimento dos grandes alienistas. Mas são os movimentos de luta a partir do desenvolvimento de uma ideologia operária revolucionária que representam maior contribuição à oposição da ordem moral e social vigente. Em resposta a estes movimentos de luta dos operários que se intensificam e se ampliam cada vez mais, o Estado promove a repressão. Os conflitos entre os trabalhadores e os empregadores eram, até então, resolvidos localmente. Mas com o desenvolvimento de manifestações, greves mais amplas, o Estado é chamado a intervir e se posicionar. Uma das principais e mais importantes

mudanças que ocorrem nas condições de trabalho neste período é a redução da jornada de trabalho, que passa a ser de 10 horas por dia. As lutas operárias estiveram presentes em todo o século e no final dele leis sociais relativas à saúde dos trabalhadores foram, finalmente, obtidas.

A partir de então um outro período vai se constituindo, onde, ‘garantidas’ as condições de vida, o trabalhador começa a reivindicar a proteção à saúde, onde o corpo é a preocupação predominante. Salvar o corpo dos acidentes, de intoxicações por produtos industriais, buscar cuidados e tratamentos adequados, até então direcionados para classes mais ricas, passam a representar a razão da luta pela saúde. Dejours (1992) destaca neste momento as conseqüências do sistema Taylor na saúde do corpo. A organização científica do trabalho, proposta e difundida por Taylor, gera novas exigências fisiológicas, principalmente, em termos de tempo e ritmo de trabalho. O corpo do trabalhador adocece.

Ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema Taylor neutraliza a atividade mental dos operários.... Corpo sem defesa, corpo explorado, corpo fragilizado pela privação de seu protetor natural, que é o aparelho mental. (Dejours, 1992, p.19).

A primeira guerra mundial contribuiu para iniciativas em prol da proteção da mão-de-obra extremamente desfalcada pelas necessidades da frente de guerra. Os progressos mais significativos deste período ocorreram em relação à nova redução da jornada de trabalho (8 horas dia), criação da medicina do trabalho e indenização das doenças contraídas no trabalho. Além destas melhorias, as férias pagas, as convenções coletivas e os delegados de pessoal são votados em 1936. Neste período, que se estendeu até aproximadamente o ano de 1968, a melhoria das condições de trabalho representou o principal tema do movimento operário.

Dejours (1992) aponta que um terceiro período começa a se constituir após o ano de 1968. Neste período ampliam-se as questões de discussão sobre a saúde no trabalho e um novo tema começa a emergir – a saúde mental. O sistema Taylor é denunciado como desumanizante. Greves, absenteísmo, rotatividade, sabotagem da produção denunciam o

esgotamento deste sistema e apontam para a necessidade de novas soluções. Discussões sobre o objetivo do trabalho, a relação homem-tarefa dão espaço para a discussão da dimensão mental do trabalho industrial. As tarefas de escritório tornam-se cada vez mais numerosas com o aumento do setor terciário e das indústrias de processo (petroquímica, nuclear, cimenteiras, etc), onde a carga física necessária é mais fraca em relação ao que se tinha até então. Com isto, os trabalhadores são colocados diante de novas condições de trabalho descobrindo, desta forma, sofrimentos diferentes.

Além destas mudanças, a ‘crise de civilização’, acaba contestando o modo de vida da sociedade como um todo. Esta crise é marcada por uma série de contestações da sociedade, reforçada pela desilusão do pós-guerra que questiona a ‘sociedade de consumo’ e a capacidade da sociedade industrial trazer a felicidade esperada. O avanço da psiquiatria, as práticas psicoterapêuticas nas escolas, o mundo do trabalho, as prisões e as instituições como um todo, contribuem para a formulação das dificuldades existenciais sentidas hoje em dia. A psicologia, utilizada à força nos meios de comunicação de massa, atinge de alguma forma a todos, inclusive os trabalhadores.

Este período é marcado pela busca da ‘libertação da palavra’ onde se encontra a luta contra a sociedade de consumo e contra a alienação, e o trabalho é reconhecido como a principal causa desta. As greves são marcadas por temas novos: ‘abaixo a separação trabalho intelectual-trabalho manual’, ‘mudar de vida’, ‘abaixo as cadências infernais’. Estas reivindicações já não têm mais como ponto central às condições de trabalho, mas sim um conceito novo, a organização do trabalho, definido por Dejours (1992) como “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.” (p.25).

Com esta retrospectiva histórica se pretendeu apresentar as mudanças ocorridas na sociedade e no contexto do trabalho, bem como destacar como estas tiveram implicações nas

condições de vida e de trabalho do homem e, desta forma, foram desenhando novas condições de saúde para o trabalhador.

Entende-se que o momento atual ainda está compreendido neste período histórico da saúde mental no trabalho, com novas contribuições e avanços, mas ainda tendo a discussão sobre a organização do trabalho como o grande desafio dentro do contexto do prazer e sofrimento do trabalhador.

Dejours; Abdoucheli; Jayet (1994), através de pesquisas realizadas, concluem que a organização do trabalho funciona como um desestabilizador para a saúde mental dos trabalhadores. A organização do trabalho refere-se à divisão do trabalho e a divisão de homens. A primeira se refere à divisão de tarefas entre os trabalhadores e representa aquilo que traz sentido e interesse no trabalho para os mesmos, e a segunda se trata da divisão das responsabilidades, da hierarquia, do comando entre os trabalhadores, solicitando principalmente, as relações entre as pessoas, mobilizando desta maneira, investimentos afetivos do trabalhador em relação ao trabalho.

Mendes e Morrone (2002) observam que esta influência da organização do trabalho no funcionamento psíquico do trabalhador pode ser positiva ou negativa, a depender do confronto entre as características de personalidade do sujeito e a margem de liberdade admitida pelo modelo de organização vigente.

Heloani e Capitão (2003) salientam que a organização do trabalho, em si, não cria doenças mentais específicas. Estes autores destacam a importância da estrutura da personalidade no processo de adoecimento do indivíduo. Dejours (1992) esclarece porém que a organização do trabalho tem um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas, a depender da forma como esta confronta-se com a subjetividade do trabalhador.

Segundo Dejours; Abdoucheli; Jayet (1994), dependendo da forma como o trabalho é organizado em uma organização, ela poderá facilitar ou dificultar a apropriada saída da

energia pulsional necessária. Se for, por exemplo, uma organização do trabalho autoritária, ela pode funcionar como um dificultador que conduz a um aumento da carga psíquica. Dejours; Abdoucheli; Jayet (1994) esclarecem que não existe uma organização do trabalho ideal, isenta desta problemática. Tanto um trabalho manual quanto mais intelectual pedem esta descarga. Não existe uma solução geral para diminuir a carga psíquica do trabalho, devendo ser este processo analisado caso a caso.

Dejours (1992) observa que um trabalho que não permita nenhuma adaptação à personalidade da pessoa, em função de ser rigidamente organizado, pode exigir um esforço do trabalhador muito maior para que haja uma adaptação da sua parte a este trabalho. Para este autor, para que o trabalho possa ser equilibrante ele deve permitir ao trabalhador liberdade para arranjar sua maneira de operacionalizá-lo, de organizá-lo. Além disso, o trabalho do indivíduo deve permitir, tanto quanto possível, o pleno emprego das aptidões psicomotoras, psicossensoriais e psíquicas que, segundo Dejours; Abdoucheli; Jayet (1994), parecem ser uma condição de prazer do trabalho.

Na perspectiva de Dejours; Dessors; Desriaux (1993), a saúde não é um estado, mas sim um objetivo que se tenta conquistar assim como a liberdade. Ilustram que o bem-estar físico, psíquico e social é a liberdade de regular as variações que ocorrem no estado do organismo:

.. liberdade de lhe dar comida quando faminto, dormir quando fatigado, de lhe dar atividade quando em repouso; liberdade de deixar cada um ser dono da organização da própria vida, segundo seu desejo; liberdade de agir individual e coletivamente sobre a organização do trabalho (p. 104).

Dentro desta visão, a saúde é responsabilidade, não só da instituição, dos médicos ou do Estado, mas de cada indivíduo.

A organização do trabalho é tratada por Ferreira e Mendes (2003) como um conceito que faz parte do que os autores denominam como ‘contexto de produção de bens e serviços’.

Este conceito engloba além do conceito que vem sendo descrito até o momento, outros dois: condições de trabalho e relações sociais do trabalho.

As condições de trabalho são representadas pelos aspectos físicos, mecânicos, químicos e biológicos do posto de trabalho, e que neste sentido têm como alvo, principalmente, o corpo do trabalhador. A organização do trabalho, por outro lado, atua no nível do funcionamento psíquico do trabalhador (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

A dimensão das relações sociais de trabalho é expressa nas relações socioprofissionais de trabalho que acontecem no local de trabalho e que caracterizam a dimensão social do mesmo. Ela envolve as interações hierárquicas, intra e intergrupos e externas (usuários, consumidores, fornecedores, etc) que o trabalhador desenvolve em seu ambiente de trabalho. (FERREIRA; MENDES, 2003).

Estas três dimensões destacadas por Ferreira e Mendes (2003) vão formar o contexto de produção que, juntamente com as relações sociais presentes neste contexto e a relação que o sujeito tem consigo próprio, compõem uma dinâmica tridimensional da qual o trabalho é inseparável. A dinâmica existente entre estes três fatores demonstra que o trabalho envolve a 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 a sua subjetividade). A combinação destes três mundos formará, de modo particular, a subjetividade no trabalho, através de cada contexto de produção (FERREIRA; MENDES, 2003).

A interação entre estes diversos fatores servirá de referência para a definição das estratégias de mediação individuais e coletivas que os trabalhadores estarão utilizando.

1.3.1.2. Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento no Trabalho

O conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico é uma fonte de sofrimento para o trabalhador, sofrimento este que exige do mesmo, o uso de estratégias para se defender deste sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Ferreira e Mendes (2003) discutem o conceito de Estratégias de Mediação, cuja finalidade, segundo estes autores, é “confrontar, superar e/ou transformar as adversidades do contexto de trabalho, visando a assegurar a integridade física, psicológica e social” (p. 44). As principais estratégias de mediação individual e coletiva são as operatórias, as de mobilização coletiva e as defensivas. A primeira delas é um conceito mais específico da Ergonomia da Atividade e as outras duas, da Psicodinâmica do trabalho.

Antes de detalhar as particularidades destas estratégias de mediação, o conceito ‘custo humano do trabalho’ da Ergonomia da Atividade deve ser apresentado para melhor compreensão daquelas. Ferreira e Mendes (2003) definem o custo humano do trabalho como o que deve ser despendido pelo trabalhador nos campos físico, cognitivo e afetivo diante das contradições existentes no contexto de produção que desafiam a inteligência dos trabalhadores. Segundo os autores, quanto mais eficientes e eficazes forem as estratégias de mediação individuais e coletivas, menor será o custo humano do trabalho, havendo um predomínio de bem-estar individual e coletivo e vice-versa.

As estratégias operatórias representam o modo individual e coletivo de agir para responder às exigências externas presentes no contexto de produção e se caracterizam por: visar a redução do custo humano do trabalho; nascer, desenvolver-se e estruturar-se com base nas experiências de trabalho e evoluir dependendo da avaliação que os indivíduos e grupos fazem de si próprios e das imposições externas existentes do contexto de produção (FERREIRA E MENDES, 2003).

“Quando as tarefas são rigidamente prescritas, elas tendem a ‘engessar’ as possibilidades de ação dos trabalhadores” (FERREIRA E MENDES, 2003, p.51) e neste momento as estratégias operatórias entram em ação visando confrontar com as contradições existentes e manter a saúde do trabalhador.

As estratégias de mobilização coletiva representam modos de agir em conjunto dos trabalhadores, através do espaço em comum para discussão e cooperação, com o intuito de eliminar o custo humano negativo do trabalho, resignificar o sofrimento, melhor administrar as contradições e transformar a organização e condições de trabalho e as relações sociais (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET; 1994).

Para estes autores, as estratégias defensivas levam à modificação da percepção que os trabalhadores têm da realidade que trás o sofrimento. Elas constituem mecanismos individuais ou compartilhados de negação e/ou racionalização do sofrimento e do custo humano negativo ocasionado pelas contradições e pelos conflitos vivenciados no contexto de produção de bens e serviços. A negação aqui é caracterizada pela naturalização do sofrimento, pela supervalorização dos resultados positivos, pela visão dos fracassos do trabalho como provenientes da incompetência, da falta de preparo, ou da má vontade humana, por comportamentos de isolamento, desconfiança, individualismo, entre outros. A racionalização representa a busca de justificativas socialmente valorizadas para o sofrimento e se caracteriza por comportamentos de apatia, passividade e conformidade sobre as pessoas que podem ameaçar esta defesa.

Jayet (1994, apud Mendes e Morrone, 2002) exemplifica alguns indicadores de utilização de estratégias defensivas na situação de trabalho:

a) desmotivação e desencorajamento; b) condutas de evitação, por exemplo, absenteísmo; c) comportamentos agressivos de violência ou rebelião; d) diluição das responsabilidades, fazendo com que o trabalhador não se prenda a riscos e não se envolva em desafios; e) ativismo caracterizado pelo engajamento em situações múltiplas, evitando assim a consciência de determinadas situações desagradáveis; f) presença excessiva no local de trabalho, fora do horário regular; g) individualismo caracterizado pela

realização das tarefas de forma autônoma, pelos rompantes de agressividade, pela dispersão das formas de convivência e pela competição excessiva (p.34).

Mendes e Morrone (2002) discutem o uso das estratégias defensivas como uma das formas de enfrentamento do sofrimento e para estas autoras, a utilização destas defesas pode ter tanto um aspecto positivo quanto negativo. Positivo porque pode contribuir para o equilíbrio psíquico e desta forma, colaborar para que haja a adaptação do trabalhador às situações de desgaste emocional. E negativo porque, elas podem provocar uma falsa estabilidade psíquica, ocultando o sofrimento psíquico.

Dois outros conceitos da Psicodinâmica do Trabalho devem ser agora apresentados, o sofrimento criador e o sofrimento patogênico, distinção esta feita por Dejours; Abdoucheli; Jayet (1994). Para estes autores, o sofrimento patogênico surge quando todas as margens de liberdade na transformação da organização do trabalho já foram utilizadas. Ou seja, quando todos os recursos defensivos do trabalhador já foram explorados e neste instante, o sofrimento residual começa a destruir o equilíbrio psíquico do sujeito, direcionando-o para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença.

O sofrimento criador acontece quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, aumentando a resistência do sujeito ao risco do adoecimento.

Desta forma, Mendes (1999) destaca a importância não só do prazer mas também do sofrimento para a saúde do trabalhador. O prazer é entendido como um elemento central para a estruturação psíquica do homem, uma vez que oferece a possibilidade de fortalecimento da identidade pessoal a partir do contato com o produzir e com o ambiente social. Mas o sofrimento, por outro lado, funciona como um sintoma que alerta o trabalhador de que algo não está bem e neste sentido também é importante para que mudanças na dinâmica de interação do indivíduo com o trabalho aconteçam.

Dentre as várias contribuições de Mendes no campo de estudo da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil, ainda cabe destacar a construção e validação de um instrumento de

medida dos fatores de prazer e sofrimento no trabalho – a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho – EIPST (Mendes, 2003).

Esta escala foi construída a partir de Mendes (1999) e vem sendo aprimorada por autores como Mendes e Morrone (2001), Pereira (2003) e Mendes (2003).

Segundo Mendes (2003), a versão inicial desta escala era composta por 4 fatores teóricos: ‘Valorização’, ‘Reconhecimento’, ‘Desgosto’ e ‘Insegurança’. Após validação fatorial, os fatores foram renomeados e redefinidos a partir dos itens predominantes. Os 4 fatores finais foram ‘Realização’, ‘Desgaste’, ‘Desvalorização’ e ‘Liberdade’.

O primeiro fator de prazer, denominado de ‘Realização’, parece ter muita relação com o fenômeno da Realização Profissional. Segundo Mendes (2003), a realização se refere a um “sentimento de gratificação, orgulho e identificação com um trabalho que atende às necessidades profissionais” (p.6). Este fator ficou composto por itens como: ‘Sinto satisfação em executar minhas tarefas’; ‘Meu trabalho é gratificante’; ‘Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente’; ‘Sinto orgulho do trabalho que realizo’; ‘Sinto-me identificado com as tarefas que realizo’; ‘Meu trabalho é compatível com as minhas necessidades profissionais’; ‘Tenho me sentido adormecido com a minha carreira profissional’; ‘Permaneço nesse trabalho por falta de oportunidade de outro emprego’.

Apesar de entender-se que este fator contribui para o entendimento do conceito de Realização Profissional, fica o questionamento para ser respondido ao final deste estudo se o mesmo esgota todos os aspectos desse construto. Por entender que o fenômeno da Realização Profissional talvez seja mais complexo do que o que está representado pelo fator de Mendes, é que, neste estudo, se utilizará também de entrevistas, detalhadas na seção de Métodos, para melhor caracterizá-lo.

1.4. Burnout – um agravamento do sofrimento no trabalho

Uma outra abordagem conceitual existente na literatura que estuda o adoecimento do trabalhador é o campo de estudos do *Burnout*, que aqui será apresentado em razão desta síndrome estar relacionada com a falta de Realização Profissional, entre outros aspectos.

Este é um fenômeno psicológico que foi abordado pela primeira vez em 1974 por Freudenberger, que o definiu como um esgotamento profissional no qual há uma diminuição gradual da energia e perda da motivação e do comprometimento, acompanhadas de sintomas de caráter psíquico e físico (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002).

Pereira (2002), em sua revisão sobre a história do conceito de *burnout*, menciona que este termo, no jargão popular inglês, significa aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia.

Para Maslach e Jackson (1986), *burnout* é visto como uma sobrecarga emocional. Nesta perspectiva o *burnout* é um processo que começa com: 1) exaustão emocional – resultante das demandas emocionais produzidas pela interação com os clientes; continua com 2) despersonalização – resultante das técnicas disfuncionais utilizadas pelos profissionais para distanciar-se do estresse produzido por essa interação e se chama despersonalização na medida em que o trabalhador interage com os clientes ou usuários como se eles fossem objetos e não pessoas; e termina com a 3) diminuição da realização pessoal onde prevalece um sentimento de incompetência diante da percepção de um desempenho insatisfatório no trabalho.

Na visão de Golembiewsky, Munzenrider e Carter (1983), o *burnout* é um ‘processo virulento’. Nesta visão, diferentemente da anterior, a síndrome pode atingir qualquer classe de profissional e não só aqueles que trabalham com serviços de atendimento a pessoas. Para esta

abordagem a síndrome começa com a despersonalização, depois o indivíduo sente uma diminuição da realização pessoal e finalmente, ocorre a exaustão emocional.

Para Pines e Aronson (1988), *burnout* é uma questão existencial. Estes autores compreendem esta problemática como causada pela necessidade das pessoas de acreditar que as suas vidas são significativas e que as coisas que fazem são úteis, importantes e, até, heróicas. Aqui o *burnout* é visto como estado de exaustão física, emocional e mental provocado pela divergência entre as expectativas do indivíduo e a sua vivência no trabalho. Segundo estes autores, só as pessoas motivadas podem desenvolver *burnout*, porque têm altos objetivos pessoais e expectativas em relação ao que o trabalho pode prover. “Um indivíduo que não tenha motivação, pode experimentar estresse, alienação, depressão ou fadiga, mas não *burnout*” (p.50).

Na visão de Chernis (1993), *burnout* é um reflexo da falta de auto-eficácia e de sucesso psicológico. Para ele, quando a pessoa experimenta sentimentos de fracasso, deixa de investir emocionalmente na situação, diminui sua execução, mostra-se desinteressada, valoriza as recompensas materiais em detrimento das internas, utiliza mecanismos de defesa, luta contra a organização e acaba abandonando-a.

Burnout é visto como falta de reciprocidade por Schaufeli, Van Dierendonck e Van Gorp (1996). Baseados na teoria da equidade e no contrato psicológico, consideram que os profissionais que cuidam de outras pessoas esperam algum tipo de retorno das mesmas em troca (gratidão, respeito, colaboração), bem como uma retribuição da organização, proporcional à sua dedicação. A falta de resposta a estas expectativas tende a esgotar os recursos emocionais do trabalhador que, como consequência, reduz o seu investimento na relação com os clientes e passa a tratá-los de forma despersonalizada.

Burnout pode também ser visto como um desajuste entre a pessoa e o trabalho, como propõem Maslach e Leiter (1997). Nesta concepção se admite a manifestação do *burnout* em

qualquer tipo de ocupação. Para os autores, *burnout* refere-se a um processo no qual há um desajuste entre o que as pessoas são e o que elas têm de fazer no seu trabalho. Nesta visão ocorre uma revisão das antigas dimensões de Maslach e Jackson, propostas em 1986, mencionadas na primeira abordagem teórica. Esta segunda proposição, é mais centrada nos aspectos organizacionais e menos na relação do trabalhador com o usuário e neste sentido, é uma abordagem mais organizacional e menos clínica. Antigas dimensões de Maslach são substituídas da seguinte maneira: exaustão emocional passa a ser somente exaustão; despersonalização passa a ser cinismo; e sentimento de diminuição da realização pessoal passa a ser ineficácia.

Schaufelli e Buunk (1996 apud TAMAYO, 1997) apresentam uma classificação diferente das abordagens do *burnout*. Para estes autores, as abordagens que tentam explicar *burnout* podem ser classificadas quanto ao seu foco ou nível.

A primeira delas é a abordagem individualista, que dá ênfase à função dos processos intrapessoais. Alguns exemplos deste tipo de abordagem são representados por Freudenberg (1974 apud TAMAYO, 1997), que considera que o *burnout* se desenvolve quando as pessoas “acreditam firmemente na sua imagem idealizada de si próprios como pessoas carismáticas, dinâmicas, inesgotáveis e super competentes” (p. 13); por Audebert (1993 apud TAMAYO, 1997), que explica a síndrome como processo de instalação que se dá porque o indivíduo é conduzido a buscar uma imagem de si próprio de acordo com padrões de excelência e de sucesso; e por Fisher (1983 apud TAMAYO, 1997), que explica a síndrome como uma desordem narcisista, onde os indivíduos idealizam seu trabalho, sofrem uma desilusão com o mesmo e ao invés de reduzir seus ideais, redobram seus esforços para alcançar seus objetivos muitas vezes irreais.

A abordagem interpessoal enfatiza basicamente o desequilíbrio entre os profissionais que cuidam e os seus clientes. A principal teoria representante desta abordagem é a

apresentada por Maslach (1978 apud TAMAYO, 1997), que compreende o *burnout* como uma fase de reação às demandas emocionais. Esta teoria será mais bem detalhada posteriormente.

A abordagem organizacional compreende o *burnout* a partir do contexto organizacional. A primeira teoria desta abordagem pode ser representada por Cherniss (1980 apud TAMAYO, 1997) que explica a síndrome como um choque de realidade. De acordo com esta perspectiva, características do ambiente de trabalho interagem com características da personalidade produzindo estressores particulares.

A abordagem do *burnout* na perspectiva de Maslach e Leiter (1999) merece ser detalhada em razão de ser esta a concepção mais adotada e porque ela parece ser propiciadora de um maior esclarecimento do fenômeno da Realização Profissional, uma vez que a falta desta compõe uma das três fases da síndrome nesta perspectiva.

Maslach e Leiter (1999) adotam a nomenclatura ‘desgaste físico e emocional’ para se referirem ao *burnout*. Esta parece ser a única fonte literária que ‘traduz’ o conceito de *burnout*. Assim, durante toda a discussão que segue, a síndrome será mencionada através desta nova nomenclatura adotada pelos autores - desgaste físico e emocional.

O desgaste físico e emocional está aumentando no local de trabalho. Os valores humanos estão ocupando cada vez mais um lugar menos prioritário em detrimento dos valores econômicos. O novo formato de trabalho imposto pelas mudanças econômicas, onde as organizações atuam de maneira cada vez mais enxuta, e as pessoas que ficam após constantes reestruturações, acabam acumulando mais e mais funções, vão desenhando um cenário onde a natureza do trabalho vai se modificando e muitas vezes se distanciando da natureza da pessoa que realiza este trabalho (MASLACH ; LEITER, 1999).

Estas autoras apontam que este desequilíbrio entre as pessoas e as exigências do trabalho é causado por excesso de trabalho, falta de controle, de recompensa, de união, de

equidade e por conflito de valores. O excesso de trabalho talvez seja a indicação mais clara de desequilíbrio entre o indivíduo e o seu emprego. A redução do número de pessoas nas organizações geralmente não é acompanhada por reduções nas atividades e nas funções de uma área. Desta maneira, menos pessoas têm que fazer a mesma quantidade de trabalho, em menos tempo. Com isto, além de grandes desafios, as pessoas começam a ir além de seus limites para atender a esta nova demanda.

Maslach e Leiter (1999) destacam que as pessoas almejam exercer algum controle sobre seu trabalho, exercitar sua capacidade de pensar e resolver problemas para que possam se inserir efetivamente no processo de obtenção de resultados. Mas, muitas vezes, o que se nota é uma administração onde não há muito espaço para que as pessoas inovem, adotando um formato de atuação mais mecânico e rotineiro, onde as pessoas não se sentem responsáveis pelos resultados que alcançam. Segundo estas autoras, essa falta de controle da pessoa para com o seu trabalho funciona, desta maneira, como mais uma fonte deste desgaste físico e emocional.

Outro aspecto determinante segundo estas autoras para o fenômeno do *burnout* é a falta de recompensa. As pessoas esperam que seus empregos lhe proporcionem dinheiro, segurança, prestígio. Este aspecto destaca como a crise atual no ambiente de trabalho tem reduzido a capacidade das empresas de recompensar as pessoas de maneira significativa, quer seja financeira ou afetivamente.

Por outro lado, a falta de união no trabalho, às vezes isola as pessoas. Muitas são as vezes em que os trabalhadores estão concentrados num trabalho individual e talvez estejam ocupadas demais para se reunir. A possibilidade de perder o emprego e o enfoque excessivo no lucro em curto prazo acabam por minar a consideração pelas pessoas, afetando a união entre as mesmas.

A falta de equidade no trabalho é outro fator que contribui para o desequilíbrio entre trabalhadores e trabalho. “Equidade significa que as pessoas são respeitadas e que seu valor é confirmado” (TAMAYO, 1997, p. 32). Para a organização conquistar e manter a confiança de um empregado ela deve ser equânime. A noção de recompensas justas é fundamental para o bem-estar do trabalhador. Para Rodrigues (1998), a noção de equidade está relacionada com a comparação que as pessoas realizam entre os seus esforços e recompensas e os esforços e recompensas de outras pessoas que lhe são importantes. Se o indivíduo percebe que a sua proporção é igual à dos outros que são relevantes e com os quais se compara, ele experimenta um estado de equidade, percebe a situação como justa. Quando esta igualdade não é percebida experimenta-se um estado de inequidade. Neste caso, um estado de tensão negativa estaria presente possibilitando a motivação do indivíduo no sentido de fazer algo para corrigir esta diferença.

O conflito entre os valores da organização e os do indivíduo pode ser outra causa importante do *burnout*. Esta situação se dá quando ocorre um desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os princípios pessoais do indivíduo. Um emprego pode fazer alguém realizar algo que vai contra seus princípios éticos, por exemplo e isto causa conflitos, muitas vezes, insolúveis.

Todos estes fatores vêm desenhar o cenário atual onde o trabalhador está inserido e neste sentido, muito mais sujeito a, primeiro vivenciar um desequilíbrio na sua relação com o trabalho, como, num segundo momento, sofrer e adoecer em função disto.

Maslach e Leiter (1999) descrevem, o que consideram, as três dimensões do desgaste físico e mental, o *burnout*: A exaustão se refere à primeira reação que as pessoas têm ao estresse causado pelas exigências do trabalho. A exaustão pode ser percebida na sobrecarga, tanto física quanto emocional, que as pessoas sentem. Elas ficam esgotadas e incapazes de relaxar e se recuperar. O cinismo se refere à atitude fria e distante que as pessoas adotam em

relação ao seu trabalho e aos seus colegas e clientes. Elas diminuem seu envolvimento e parecem indiferentes às diversas situações do ambiente de trabalho. Na fase da ineficiência (falta de realização), as pessoas perdem a confiança em si próprias e na sua capacidade. E quando isto ocorre, as outras pessoas que dependem do seu trabalho também começam a perder a confiança nelas.

Maslach e Leiter (1999) fazem uma comparação interessante sobre os três componentes da síndrome. A exaustão representa a dimensão individual do *burnout*. O componente cinismo (ou despersonalização) representa a dimensão interpessoal. O componente que reduz a eficácia ou realização representa a dimensão da auto-avaliação (auto-apreciação, auto-conceito) do *burnout*. Refere-se a sentimentos de incompetência e uma falta de realização e produtividade no trabalho.

O *burnout* foi apresentado nesta explanação com o objetivo de exemplificar uma das conseqüências do sofrimento no trabalho. Foi abordado ainda porque uma de suas fases, a falta de realização no trabalho, pode se aproximar do conceito de Realização Profissional.

O alcance da Realização Profissional com certeza envolve alguns indicadores, ou seja, existem fatores que levam à esta realização. Neste estudo, se partirá da idéia de que os valores individuais e organizacionais representam alguns destes fatores. Para continuar a exploração deste tema, estes conceitos serão em seguida descritos.

1.5. Valores

Segundo Porto e Tamayo (2003), os filósofos foram os primeiros a atentar para a questão dos valores e somente no início do século XX, os cientistas sociais deram foco ao tema e passaram a contribuir com o mesmo. A Psicologia Social têm direcionado grande

atenção para o estudo dos valores humanos, que constituíram um importante objeto de pesquisa.

Os valores são convicções que as pessoas ou uma sociedade têm em relação a aquilo que é bom ou desejável. (ROBBINS, 1999). Os valores conduzem idéias.

A vivência em sociedade envolve, necessariamente, exigências universais do ser humano. Para viver na sua cultura, o indivíduo precisa satisfazer necessidades biológicas do organismo, necessidades sociais que irão regular sua interação com as pessoas e necessidades sócio-institucionais relacionadas à sobrevivência e bem-estar dos grupos. Para viver bem junto ao grupo em que o indivíduo está inserido, ele precisa reconhecer estas necessidades e buscar respostas adequadas para satisfazê-las. E os valores surgem, então, como princípios que norteiam o comportamento do indivíduo (TAMAYO; MENDES; PAZ, 2000).

Entender o que as pessoas valorizam, o que consideram importante, ou além disso, o que consideram prioritariamente importante em suas vidas, são aspectos fundamentais para a compreensão do fenômeno da Realização Profissional. Pode se supor que haja uma relação entre os valores de indivíduo e sua Realização Profissional, assim como desta com os valores da organização em que atua. Os valores são aqui incluídos neste estudo porque se entende que estes podem ser um dos indicadores da Realização Profissional. Pretende-se assim, entender como se dão as relações entre estas variáveis. Para tanto, os valores serão explorados tanto no seu aspecto individual como coletivo, ou seja, serão descritos tanto os valores do indivíduo, como aqueles que estão presentes no contexto organizacional com sua dinâmica coletiva, compreendendo entre outros aspectos, o entendimento dos valores compartilhados por um grupo de pessoas.

1.5.1. Valores Individuais

Os valores se referem a modelos de comportamento que contribuem com a forma de pensar, agir, perceber e comunicar das pessoas.

Os valores envolvem uma relação de preferências, eles sempre pressupõem uma distinção entre o que é fundamental daquilo que é secundário. O indivíduo se relaciona com o mundo e com as pessoas como um ator que se envolve, que toma partido. E esta é a idéia dos valores (TAMAYO, 1994).

ROKEACH (1973) representa um importante marco no estudo dos valores humanos. Ele propõe o estudo dos valores em forma de sistemas, onde estabelece cinco postulados: 1) o número de valores que uma pessoa tem é relativamente pequeno; 2) todos os homens, de todos os lugares, possuem basicamente os mesmos valores, variando os graus; 3) os valores são organizados em um sistema; 4) os antecedentes dos valores humanos são traçados pela cultura, pela sociedade e pela personalidade; e 5) as conseqüências dos valores humanos podem ser manifestadas em todos os fenômenos que os pesquisadores acharem relevante investigar e compreender.

Rokeach apresentou o primeiro instrumento de medida dos valores humanos, o Inventário de Valores de Rokeach. Ele compreendia uma lista de valores apresentadas com breves frases explicativas do significado de cada valor. Ele determina a separação dos valores em terminais e instrumentais. Os primeiros representam as grandes metas do ser humano. Alguns exemplos destes valores são: ‘um mundo de paz’, ‘uma vida confortável’, ‘felicidade’, ‘liberdade’, ‘reconhecimento social’, entre outros. Os valores instrumentais se referem às formas idealizadas de se comportar para atingir as metas. Dentre eles, alguns exemplos são: ‘corajoso’, ‘amoroso’, ‘prestativo’, ‘honesto’, ‘alegre’.

Esta abordagem porém, apresenta algumas limitações como a indefinição da estrutura de valores, a restrição das amostras dos seus estudos e o tipo de medida empregada, o que fez com que outros modelos teóricos fossem propostos, tomando-o como referência, porém aprimorando seus pontos de fragilidade (GOUVEIA et. al, 2001).

Schwartz (1992) propôs uma estrutura para os valores humanos baseada nas necessidades humanas: necessidades biológicas básicas, necessidade de coordenação social e os requisitos para o bom funcionamento dos grupos. Esta versão é uma revisão da teoria proposta anteriormente por Schwartz e Bilsky (1987). Schwartz realizou uma pesquisa com o objetivo de verificar a estrutura motivacional dos tipos de valores e a dinâmica das relações existente entre eles. A pesquisa foi realizada em 20 países com amostras de professores e estudantes. A escala inicial era composta por 56 valores que o sujeito deveria avaliar conforme a importância destes para ele. Os resultados desta pesquisa apresentaram uma estrutura composta por 10 tipos motivacionais, que apesar de também serem presentes no contexto organizacional serão apresentados nesta seção de valores individuais por começarem inicialmente no nível do indivíduo. O autor renomeia três dos oito tipos propostos anteriormente e acrescenta outros tipos.

No tipo motivacional do ‘Poder’ existe a busca por domínio sobre as pessoas e recursos. Riqueza, poder social e autoridade são exemplos de valores individuais que representam este tipo motivacional. No da ‘Auto-realização’ existe busca por sucesso pessoal através da demonstração de competência conforme as normas sociais. Aqui, o sucesso, a ambição e a capacidade podem ser exemplos de valores individuais correspondentes a este tipo motivacional. No ‘Hedonismo’, existe a busca pelo prazer. No tipo ‘Estimulação’ há busca pela novidade, excitação, mudanças na vida, pelo desafio. Na ‘Auto-determinação’ existe busca pela independência de pensamento e ação. Valores como criatividade, liberdade, curiosidade e independência estão relacionados com este tipo motivacional. No

‘Universalismo’ há busca pela compreensão, tolerância e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza. Justiça social, igualdade, sabedoria, um mundo em paz, são alguns exemplos de valores individuais citados por Tamayo (1997) como relacionados a este tipo motivacional. Tamayo e Schwartz (1993) expressam este tipo motivacional como ‘Filantropia’, que na visão dos autores é mais condizente com a tradução para o português. No tipo ‘Benevolência’ existe a preocupação com o bem-estar das pessoas mais íntimas. Lealdade, honestidade, responsabilidade, são alguns dos valores que podem ser aqui destacados. Na ‘Tradição’ predominam respeito e compromisso para com as idéias e costumes de uma cultura ou religião. No tipo motivacional ‘Conformidade’ existe restrição de comportamentos e de impulsos que podem prejudicar ou magoar outras pessoas e que vão contra normas e expectativas sociais. Tamayo (1997) destaca aqui valores como cortesia, obediência, respeito pelos pais e pessoas mais velhas e auto-disciplina. Na ‘Segurança’ há busca pela harmonia, segurança e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos com os outros e com si mesmo. Entram como valores individuais neste tipo motivacional, segurança nacional, segurança familiar, ordem social, entre outros.

De acordo com Tamayo (1997), os tipos motivacionais ‘Poder’, ‘Realização’ e ‘Tradição’ foram encontrados em todas as culturas pesquisadas. Já os tipos ‘Hedonismo’, ‘Auto-determinação’, ‘Universalismo’ e ‘Segurança’, foram encontrados em 95% dos países, enquanto que os tipos ‘Estimulação’, ‘Benevolência’ e ‘Conformidade’, apresentaram-se em 90% das culturas.

Tamayo (1994) se refere a um tipo motivacional como um fator composto por diversos valores que têm semelhanças de conteúdo motivacional entre si. Segundo Tamayo e Schwartz (1993) estes tipos motivacionais representam a estrutura motivacional dos valores humanos. Esta estrutura representa uma espécie de matriz de tipo motivacional, onde podem ser

inseridos todos os valores, que se relacionam entre si de forma dinâmica. Esta relação pode apresentar dois tipos básicos de relacionamento entre eles: de compatibilidade e de conflito.

Segundo Schwartz (1992), os tipos motivacionais podem ser agrupados em duas dimensões bipolares. A primeira delas é a ‘Autotranscendência *versus* Autopromoção’. Esta polaridade 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 Auto-realização, enfatizando a busca pelo sucesso e domínio sobre os outros. A segunda polaridade é ‘Abertura à mudança *versus* Conservação’. Esta agrupa em um extremo o ‘Hedonismo’, ‘Estimulação’ e ‘Autodeterminação’, referindo-se à busca de independência de pensamento e da mudança e, no outro extremo, agrupa os tipos de ‘Tradição’, ‘Conformismo’ e ‘Segurança’, sendo sua ênfase na tradição, na estabilidade, na manutenção do *status quo*. Porém, Schwartz e Ros (1995) realizaram nova pesquisa com base na qual identificaram uma forma de análise diferente baseada em três dimensões bipolares: 1) conservação *versus* autonomia; 2) hierarquia *versus* igualitarismo; e 3) harmonia *versus* domínio. Esta nova proposição será descrita no próximo tópico quando os valores organizacionais serão discutidos.

Segundo Tamayo e Schwartz (1993), os tipos motivacionais que expressam interesses individuais se apresentam numa região oposta àquela destinada aos valores fundamentalmente coletivos. Assim, auto-determinação, estimulação, hedonismo, realização e poder encontram-se num extremo da matriz de valores e benevolência, tradição e conformidade, encontram-se no outro extremo. Já os tipos universalismo e segurança encontram-se nos limites intermediários entre essas duas regiões, uma vez que expressam interesses mistos, tanto individuais como coletivos.

Os valores que um indivíduo constrói ao longo de sua vida, irão interferir sobremaneira em vários campos de sua vida, tanto pessoal, familiar e profissional. Particularmente,

considerando o contexto do trabalho, os valores irão influenciar o comportamento e julgamento do indivíduo para com a organização que trabalha e as situações que o envolvem. Segundo Robbins (1999), as pessoas tendem a se atrair por trabalhos que sejam compatíveis com seus interesses, valores e capacidades.

Contudo, da mesma maneira que os indivíduos valorizam algumas coisas em detrimento de outras, a organização é uma entidade que também possui os seus valores. Desta maneira, os valores individuais recebem forte influência do meio onde a pessoa está inserida. O ambiente organizacional pode reforçar alguns valores, se mostrar indiferente a outros, ou ainda, pode reprimir outros. É provável que as pessoas tendam a buscar uma consonância entre seus valores e os da organização para que sua adaptação à mesma não fique comprometida.

Torna-se fundamental para esta discussão abordar agora os valores da organização, uma vez que os valores individuais parecem interferir nos da organização e vice-versa, havendo uma dinâmica importante de ser investigada para o estudo da Realização Profissional.

1.5.2. Valores Organizacionais

Os valores organizacionais são as crenças que as pessoas têm com relação aquilo que é bom e desejável para a empresa (TAMAYO,1996). Os valores proporcionam direção aos empregados e os orienta sobre o que deve ser alcançado na organização. Para Wagner III e Hollenbeck (2000), os valores presentes na cultura da organização moldam os comportamentos de seus membros e os ajudam a entender a organização. Os valores podem expressar interesses e desejos tanto de um indivíduo como de uma coletividade.

O tema ‘Cultura Organizacional’ é um campo de estudo que têm recebido bastante atenção por parte dos pesquisadores organizacionais. A Psicologia organizacional salienta o importante papel da cultura em variáveis como desempenho individual, satisfação no trabalho e produtividade da empresa. (TAMAYO; MENDES; PAZ, 2000). Como um dos principais componentes da cultura organizacional, os valores também têm sido foco de constantes pesquisas.

Tamayo e Gondim (1996) discutem as quatro dimensões do conceito de valores organizacionais: cognitiva, motivacional, hierárquica e funcional. A dimensão cognitiva se refere às crenças sobre o que dá certo e o que não dá dentro da organização. São respostas prontas para os problemas organizacionais.

O aspecto motivacional dos valores organizacionais está relacionado com o quanto eles direcionam o comportamento dos membros da organização. Ou seja, dependendo da importância que uma organização atribuir a um determinado valor, seus membros podem investir mais ou menos esforços para emitir determinados comportamentos.

A dimensão hierárquica dos valores está relacionada com a sua característica de permitir uma distinção entre os valores mais importantes e aqueles mais secundários. Ou seja, os valores não são importantes para as pessoas da mesma maneira. Existem aqueles que são mais fortes, mais dominantes e outros que nem tanto, formando desta maneira, uma organização hierárquica destes. Tamayo (1996) destaca que as organizações e as culturas se diferenciam muito mais por esta organização hierárquica dos seus valores do que pelo fato de possuir valores diferentes em si. Duas organizações podem, por exemplo, ter os mesmos valores, porém aqueles predominantes em uma sendo muito diferentes da outra, o que proporcionará culturas organizacionais bem distintas.

O aspecto funcional dos valores diz respeito ao seu objetivo, sua função. Os valores funcionam como orientadores, guias, para que as pessoas saibam o que fazer dentro da

organização. Os valores norteiam não só o comportamento da própria pessoa como funciona de base para que ela avalie e julgue a atitude e o comportamento dos outros membros também. Segundo Tamayo (1996), os valores são operacionalizados através das normas organizacionais. Desta maneira, os valores estão além das próprias normas, e estão inseridos num campo ideológico.

Segundo Tamayo (1996) toda organização precisa satisfazer três necessidades universais para garantir sua sobrevivência: 1) Conciliar a relação entre o indivíduo e o grupo; 2) Elaborar uma estrutura; e 3) Conciliar a relação da organização com o meio ambiente natural e social. Existem três dimensões bipolares postuladas por Schwartz e Ros (1995), para representar as alternativas de resposta das organizações para satisfazer estas necessidades. Dependendo das opções feitas pelas organizações, haverá impacto de uns ou de outros valores organizacionais.

A primeira dimensão é *Autonomia versus Conservação*. Para conciliar a questão da relação entre o indivíduo e o grupo, as organizações podem optar por basear-se em relações harmoniosas, interesses coletivos, enfatizando os valores característicos de conservação como tradição, respeito a normas, entre outros. Por outro lado, as organizações podem optar pelo caminho oposto, e valorizar aspectos como criatividade individual, responsabilidade individual, autonomia intelectual, sendo o empregado percebido nestas organizações, como um ser autônomo que deve perseguir seus próprios interesses e fixar suas metas de acordo com as metas e normas da mesma.

A segunda dimensão é *Hierarquia versus estrutura igualitária*. Para resolver a segunda necessidade, que é elaborar uma estrutura, as organizações podem enfatizar a hierarquia para garantir o comprometimento dos empregados ou podem optar por desenvolver uma estrutura igualitária. Na primeira alternativa, os valores presentes são autoridade, poder social, influência, supervisão, entre outros. Na segunda opção, nota-se poucos níveis hierárquicos e

uma gestão por consenso e alguns dos valores característicos são justiça social, igualdade e responsabilidade.

Harmonia *versus* Domínio é a terceira dimensão. As organizações sempre estão inseridas dentro de um determinado contexto, com características específicas de seu ambiente natural, de seus clientes, concorrentes, fornecedores. Enfim, as empresas estão inseridas num mercado que também exige das mesmas um relacionamento satisfatório para que a continuidade de ambos ocorra de maneira favorável. Num dos pólos desta dimensão têm-se valores como proteção da natureza, cooperação, integração e ênfase na harmonia com a natureza e com as outras organizações. No pólo oposto, os valores permitem o domínio sobre o meio ambiente e outras organizações, onde a busca pelo sucesso é mais violenta e desequilibrada.

Tamayo (1996) destaca que os valores organizacionais não podem ser confundidos com os valores individuais dos empregados da organização, nem com os valores que eles gostariam que existissem na mesma. A organização possui um sistema de valores que não é necessariamente igual ao sistema de valores de seus membros, podendo haver inclusive conflito entre estes dois sistemas. A relação entre os valores individuais e os organizacionais permite estudar as diversas associações entre as prioridades axiológicas do empregado com as da organização, assim como as suas conseqüências sobre o comportamento organizacional e sobre a saúde mental do trabalhador.

Oliveira (2004), ao investigar o impacto dos valores pessoais e organizacionais, bem como da justiça organizacional na confiança do empregado na organização verificou que os valores organizacionais foram antecedentes diretos da confiança do empregado na organização, o que exemplifica a importância dos valores organizacionais na explicação de um fenômeno presente no contexto organizacional.

Segundo Tamayo; Mendes; Paz (2000), a literatura tem apontado duas abordagens para identificar e avaliar os valores organizacionais. A primeira avalia os valores através de documentos oficiais da empresa (relatórios anuais, estatutos, etc) e em sua maioria, utiliza técnicas qualitativas. Um dos inconvenientes desta abordagem é que, freqüentemente, existem diferenças entre os valores estabelecidos no papel e os que realmente são praticados na organização. A segunda abordagem faz uma estimativa dos valores organizacionais através da média dos valores individuais dos membros da organização. Mas esta abordagem também tem sua inconveniência. O resultado aqui obtido também não expressa de forma adequada os valores da organização, uma vez que freqüentemente existe incongruência entre os valores pessoais dos membros da organização e os valores da mesma. Em razão das limitações das duas abordagens presentes na literatura, estes autores propõem uma outra abordagem para estudar os valores organizacionais. Os valores são aqui avaliados através da percepção que os empregados têm dos valores existentes e praticados na sua empresa. Nesta abordagem, as pessoas diretamente envolvidas no processo coletivo são utilizadas para identificar as prioridades axiológicas da organização.

Dentro desta segunda abordagem de avaliação dos valores organizacionais, Tamayo e Gondim (1996) construíram e validaram fatorialmente uma escala com o objetivo de avaliar os valores reais e ideais da organização. Através deste instrumento, é possível avaliar tanto a cultura organizacional de uma empresa como identificar a percepção que certos empregados têm dos valores da mesma. Ela permite ainda avaliar os valores compartilhados por um grupo e avaliar os valores que os empregados gostariam que fossem adotados pela sua organização. A Escala de Valores Organizacionais é composta pelos cinco fatores, ‘Eficácia/eficiência’, ‘Interação no trabalho’, ‘Gestão’, ‘Inovação’ e ‘Respeito ao servidor’.

Um outro instrumento de medida de valores organizacionais foi proposto por Tamayo; Mendes; Paz (2000). Os itens que já haviam sido levantados no instrumento anterior por

Tamayo e Gondim foram utilizados, uma vez que expressavam adequadamente alguns construtos axiológicos. Porém outros itens foram acrescentados com o objetivo de expressar mais adequadamente os pólos de igualitarismo e autonomia que eram menos representados na escala anterior. O Inventário de Valores Organizacionais ficou composto por 30 itens que compõem os seis fatores – tipos motivacionais ‘Autonomia’, ‘Conservadorismo’, ‘Hierarquia’, ‘Igualitarismo’, ‘Domínio’ e ‘Harmonia’ e possui índices de fidedignidade superiores a 0,80 com o exceção do alpha para conservadorismo que foi 0,77.

1.5.3. Valores Relativos ao Trabalho

Ainda se tratando de instrumento de medida de valores, torna-se primordial tratar aqui de uma Escala de Valores Relativos ao Trabalho proposta por Porto e Tamayo (2003). Esta escala pretendeu conciliar duas abordagens no estudo dos valores, unindo o estudo dos valores relativos ao trabalho com o estudo dos valores pessoais gerais, desta maneira aproximando mais a Psicologia Organizacional da Psicologia Social. No desenvolvimento deste instrumento notou-se a intenção de compreender os motivos pelos quais as pessoas trabalham, o que elas esperam alcançar com o trabalho, o que é o trabalho para elas. Os quatro fatores identificados na análise fatorial foram: ‘Realização no trabalho’, ‘Relações sociais’, ‘Prestígio’ e ‘Estabilidade’. Este instrumento de certa forma, representa uma importante contribuição na investigação do conceito da Realização Profissional. Nele, Realização Profissional é um dos valores que o indivíduo têm em relação ao trabalho.

Relacionando os conceitos anteriormente abordados, observa-se que prazer, bem-estar, sofrimento, *burnout* e valores, de alguma forma, expressam a idéia da Realização Profissional ou da falta dela. O prazer e o sofrimento representam estados presentes durante este processo de busca e alcance de Realização Profissional. O *burnout* surge como um agravamento do

sofrimento no trabalho, provocado pela falta desta realização, dentre outros fatores. Realizar-se pessoal e profissionalmente é um dos valores individuais do ser humano. O que as organizações valorizam também pode influenciar no alcance desta realização. Destaca-se, desta maneira, que todos estes conceitos estabelecem relações com o fenômeno a ser investigado.

Nota-se que o indivíduo tem vários valores em relação ao trabalho e a realização no trabalho é um deles. E nota-se também que ele sofre ou é feliz dependendo de muitos fatores e a falta de realização lhe traz sofrimento assim como a realização lhe promove prazer. Mas quais são os fatores que levam a Realização Profissional? Ou antes disso, o que é realizar-se profissionalmente? Quais são os fatores individuais que estão relacionados à este tema? E os organizacionais? Qual o papel ou a contribuição da organização em que o indivíduo trabalha na explicação da Realização Profissional do mesmo? A coerência entre os valores do indivíduo e os valores da organização contribui para o alcance da Realização Profissional? Percebe-se desta maneira, infinitas possibilidades de investigação neste campo. Existem lacunas que carecem de preenchimento.

Assim, com base nos conhecimentos desenvolvidos pela ciência que anteriormente foram resumidos, nota-se que este tema ainda não foi devidamente explorado. Com o desenvolvimento deste projeto se pretendeu contribuir com a melhor compreensão da Realização Profissional, com a saúde mental das pessoas, com o seu bem-estar assim como para que melhores resultados organizacionais sejam alcançados.

II - OBJETIVOS

Considerando o que foi exposto, foi objetivo deste estudo investigar o impacto dos valores individuais relativos ao trabalho e organizacionais na realização, bem como descrever a Realização Profissional como um dos aspectos fundamentais do prazer e do sofrimento que o trabalhador sente no trabalho.

Foram objetivos secundários deste trabalho:

- Identificar a coerência entre os valores do indivíduo e os valores da organização;
- Identificar se a coerência entre os valores individuais e organizacionais contribui favoravelmente para a determinação da realização;
- Identificar quais variáveis sócio-demográficas influenciam a realização;
- Identificar a importância dos valores organizacionais e relativos ao trabalho na explicação da realização;
- Identificar a importância dos valores organizacionais e relativos ao trabalho na explicação da liberdade no trabalho;
- Identificar a importância dos valores organizacionais e relativos ao trabalho na explicação do desgaste no trabalho;
- Identificar a importância dos valores organizacionais e relativos ao trabalho na explicação da desvalorização no trabalho.

III - MODELO

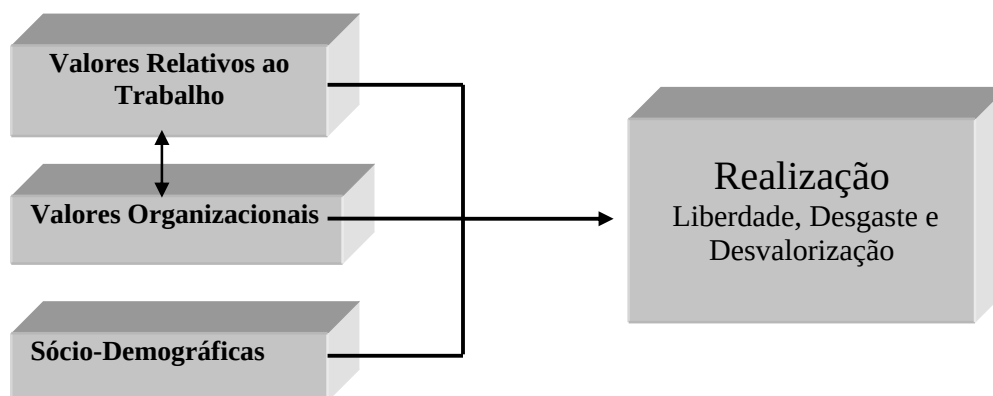


FIGURA 1 -Modelo Hipotetizado

Hipótese principal: A coerência entre valores relativos ao trabalho e valores organizacionais contribui favoravelmente para a determinação da ‘realização’ de trabalhadores com formação superior.

Hipóteses secundárias:

1- Valores relativos ao trabalho contribuem favoravelmente para a determinação da ‘realização’ de trabalhadores com formação superior.

2- Valores organizacionais contribuem favoravelmente para a determinação da ‘realização’ de trabalhadores com formação superior.

3- Valores relativos ao trabalho contribuem favoravelmente para a determinação da ‘liberdade’ de trabalhadores com formação superior.

4- Valores organizacionais contribuem favoravelmente para a determinação da ‘liberdade’ de trabalhadores com formação superior.

5- Valores relativos ao trabalho contribuem favoravelmente para a determinação do ‘desgaste’ de trabalhadores com formação superior.

6- Valores organizacionais contribuem favoravelmente para a determinação do ‘desgaste’ de trabalhadores com formação superior.

7- Valores relativos ao trabalho contribuem favoravelmente para a determinação da ‘desvalorização’ de trabalhadores com formação superior.

8- Valores organizacionais contribuem favoravelmente para a determinação da ‘desvalorização’ de trabalhadores com formação superior.

9- Variáveis sócio-demográficas (idade, tempo na função, tempo de empresa, área de formação e tempo de formado) produzem impacto na explicação da ‘realização’, da ‘liberdade’, do ‘desgaste’ e da ‘desvalorização’ de trabalhadores com formação superior.

IV - MÉTODO

4.1. Instrumentos

4.1.1. Primeira Fase

Na primeira fase deste estudo foram utilizados quatro instrumentos: o Questionário de Dados Sócio-demográficos (Anexo B), a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003), a Escala de Valores Organizacionais (TAMAYO; GONDIM, 1996) e a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (MENDES, 2003).

A Escala de Valores Relativos ao Trabalho proposta por Porto e Tamayo (2003), é composta por quatro fatores: ‘Realização no trabalho’, que se refere 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’, que compreende a busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho; ‘Prestígio’, que se trata da busca de autoridade, sucesso profissional e influência no trabalho; e ‘Estabilidade’, que se refere à busca de segurança e ordem na vida, possibilitada pelo suprimento das necessidades pessoais através do trabalho. A escala possui 45 itens (ver Anexo C) e bons índices de fidedignidade (Quadro 1).

A Escala de Valores Organizacionais (TAMAYO; GONDIM 1996) é composta pelos cinco fatores: ‘Eficácia/eficiência’ (que compreende a percepção que os sujeitos têm da prioridade que a empresa dá à eficácia e à eficiência manifestas na produtividade e na qualidade do produto), ‘Interação no Trabalho’ (abrange os valores abertura, coleguismo, amizade, cooperação, sociabilidade, flexibilidade, criatividade, democracia, benefícios, competitividade e cooperação), ‘Gestão’ (é composto por valores que se referem à gestão de

tipo tradicional e hierárquica), ‘Inovação’ (incentivo à pesquisa, integração interorganizacional, modernização e probidade compõem este fator) e ‘Respeito ao Servidor’ (este fator é composto por valores cuja meta é a valorização do empregado). A escala completa, com todos os 38 valores avaliados pode ser encontrada no anexo D e possui índices razoáveis de fidedignidade (Quadro 1).

A Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho – EIPST (Mendes, 2003), foi construída com 51 itens distribuídos em 4 fatores ‘teóricos’ (13 no fator ‘Valorização’; 11 no fator ‘Reconhecimento’; 16 no fator ‘Desgaste’; e 9 no fator ‘Insegurança’). Após validação fatorial permaneceram 29 itens, distribuídos em 4 fatores (‘Realização’, ‘Desgaste’, ‘Desvalorização’ e ‘Liberdade’), todos com bons índices de fidedignidade (Quadro 1). Esta foi a versão utilizada neste estudo por ser a mais atual.

O fator ‘Realização’ refere-se ao sentimento de gratificação, orgulho e identificação com um trabalho que atende às necessidades profissionais. O fator ‘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 se refere ao fator ‘Desvalorização’. O fator ‘Desgaste’ é composto por aspectos como desânimo, cansaço, ansiedade, frustração, tensão emocional, sobrecarga e estresse no trabalho. No trabalho de Mendes (2003) a escala foi apresentada com os itens agrupados por fatores. Para utilização neste estudo, os itens foram aleatoriamente organizados, conforme orientação da autora. A tabela de correspondência entre os itens publicados e os itens utilizados neste trabalho pode ser vista no Anexo E e a escala completa, com todos os itens, conforme foi utilizada pode ser encontrada no Anexo F.

Instrumento	Autores	Fatores	No. de itens	Alpha de Cronbach
Escala de Valores Relativos ao Trabalho	Porto e Tamayo (2003)	Realização no Trabalho	15	0,88
		Relações Sociais	12	0,88
		Prestígio	11	0,87
		Estabilidade	07	0,81
Escala de Valores Organizacionais	Tamayo e Gondim (1996)	Eficiência	09	0,91
		Interação no Trabalho	10	0,90
		Gestão	07	0,84
		Inovação	04	0,70
Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho	Mendes (2003)	Respeito ao Servidor	08	0,90
		Realização	08	0,82
		Liberdade	06	0,81
		Desgaste	08	0,86
		Desvalorização	07	0,80

Quadro 1- Descrição dos instrumentos

Dentre os fatores da escala de Prazer e Sofrimento foi destacado o fator ‘Realização’ porque este era um interesse especial deste trabalho. Os sub-fatores são inter-relacionados (a rotação utilizada pela autora na construção foi oblíqua) e formam o construto de prazer e sofrimento no trabalho, sendo dois fatores relativos a prazer e dois referentes a sofrimento.

4.1.2. Segunda Fase

Na segunda fase deste estudo foram realizadas entrevistas individuais com 10 participantes. O objetivo da mesma foi explorar de maneira mais descritiva o fenômeno da Realização Profissional. Foram utilizadas entrevistas semi-estruturadas (Anexo G), uma vez que havia determinados conteúdos que deveriam, necessariamente, ser investigados e neste sentido um certo nível de estruturação se fez necessário. As entrevistas não foram totalmente

estruturadas porque se pretendia, abordados os temas imprescindíveis ao estudo, detectar a visão subjetiva de cada trabalhador e descrever de maneira mais ampla o fenômeno.

4.2. Procedimentos

4.2.1. De Seleção dos Sujeitos

4.2.1.1. Para a Primeira Fase

Os sujeitos participantes da primeira fase foram aqueles que atendiam aos requisitos da amostra (mínimo 1 ano de atuação profissional após conclusão do ensino superior, de ambos os sexos e de quaisquer idades) e que concordaram em participar do estudo.

Os sujeitos deveriam ter desenvolvido sua formação e já ter um período de atuação de um ano que lhe possibilitasse avaliar sua realização dentro da profissão.

Em duas das empresas foram distribuídos os questionários e em linhas gerais, a maior parte das pessoas que atendiam aos requisitos se dispuseram a participar. Nas outras empresas, a participação foi menos expressiva.

O campo de pesquisa foi composto por onze empresas das cidades de Ituiutaba, Uberlândia e Uberaba.

4.4.1.2. Para a Segunda Fase

Os sujeitos entrevistados foram selecionados com base nas médias fatoriais de Prazer e de Sofrimento, calculadas a partir das médias dos dois fatores de prazer ('Realização' e

‘Liberdade’) e dos dois de sofrimento (‘Desgaste’ e ‘Desvalorização’) conforme suas respostas na escala de Mendes (2003). Isto pode ser feito porque a autora utilizou na análise fatorial do instrumento, rotação oblíqua, vez que havia intercorrelação entre os fatores. O objetivo da seleção desses sujeitos foi caracterizar o fenômeno a partir de casos extremos e médios de prazer e sofrimento.

Foram identificados dois sujeitos de cada extremo de Prazer, dois de cada extremo de Sofrimento e dois que apresentaram valores médios ou próximos da média em Prazer e em Sofrimento que foram, então, selecionados para a etapa qualitativa – entrevista.

4.2.2. De Coleta de Dados

4.2.2.1. Primeira Fase: dados quantitativos

Inicialmente foi feito o convite para algumas empresas participarem do estudo, quando era feita a apresentação dos objetivos do trabalho, dos procedimentos a serem utilizados e afirmada a garantia de total anonimato na análise e publicação dos resultados. Em geral, o contato inicial foi feito com um profissional da área de Recursos Humanos que buscava autorização da direção da empresa. Para as empresas que aceitavam participar da pesquisa foi solicitado o preenchimento do ‘termo de consentimento’, conforme Anexo H.

Em seguida, a empresa informou aos seus funcionários sobre o trabalho proposto, e posteriormente, a pesquisadora fez o primeiro contato com eles, explicando os objetivos do estudo, solicitando colaboração no sentido de participarem do estudo e garantindo o total anonimato. Houve a garantia que suas respostas não produziriam nenhum prejuízo pessoal ou para seu emprego. Os participantes foram também informados de que haveria possibilidade de

serem sorteados para a segunda fase da pesquisa, a da entrevista individual. Todavia, foi esclarecido que nessa fase, assim como na primeira, eles só participariam se tivessem interesse e disponibilidade.

Em seguida, foi entregue o termo de consentimento para os participantes, conforme Anexo I. Posteriormente, as três escalas, o Questionário de Dados Demográficos e a folha de orientações gerais foram entregues (Anexo A). Os instrumentos foram preenchidos pelos sujeitos sem a assistência da pesquisadora, vez que eram auto-aplicáveis: bastava que os sujeitos lessem as instruções.

Para a fase de entrevista foram selecionados 10 sujeitos a partir do resultado de suas respostas aos questionários, conforme foi descrito na seção de procedimentos de seleção dos sujeitos.

4.2.2.2. Segunda Fase: dados qualitativos

As entrevistas foram realizadas em local reservado, com duração média de 40 minutos e sem interrupção. Após explicação ao entrevistado dos objetivos da entrevista e de como os dados levantados seriam tratados, foi solicitada a autorização do mesmo para registrar as entrevistas através de um gravador de áudio.

A entrevista partia do roteiro de questões preestabelecido e dependendo das respostas dos sujeitos, novas questões eram exploradas.

Ao concluir todas as questões do roteiro, era questionado ao sujeito se o mesmo gostaria de acrescentar alguma informação sobre os temas discutidos.

4.2.3. De Análise de Dados

4.2.3.1. Primeira Fase- análises quantitativas

As respostas dos sujeitos aos instrumentos, assim como os dados sócio-demográficos, foram codificados numa planilha do SPSS (Statistical Package of The Social Sciences). Foram submetidas aos cálculos de médias fatoriais, média de idade, de tempo de função e frequência de sujeitos por empresa. Foram contadas as frequências das variáveis, sexo, estado civil, área de formação acadêmica, nível de especialização e tempo de formado. Além disso, os dados foram submetidos às análises para testar os pressupostos da regressão e, finalmente, às análises de regressão múltipla padrão para testar a hipótese do estudo.

a) Análises Preliminares

Na primeira análise feita, identificou-se no banco de dados que o número de dados omissos (*missing values*) foi elevado em uma das variáveis, tempo de formado. Quarenta e uma pessoas deixaram de responder a esta informação, o que demandou um novo contato com as empresas a fim de buscar esta informação que era importante para o estudo, para também analisá-la.

Em virtude da diversidade de formação acadêmica dos sujeitos foi necessário agrupá-las em categorias mais amplas a fim de facilitar uma melhor comparação dos resultados. Foi utilizada a classificação de áreas do CNPQ para então reagrupar a formação acadêmica dos sujeitos. Daí, partiu-se para uma análise de limpeza dos dados que será descrita a seguir.

b) Limpeza do Arquivo de Dados

Foram solicitados, por meio do comando 'Descriptives' do programa SPSS, os valores máximos e mínimos dos dados e feita a inspeção visual destes valores no banco de dados, onde foi confirmada a correta digitação dos dados. Foram calculadas ainda as frequências das variáveis.

c) Análises dos Pressupostos da Regressão

Segundo Tabachnick e Fidell (2001) para que se utilize a análise de regressão sem aumentar de modo significativo os erros, alguns pressupostos devem ser atendidos. A seguir, serão relatadas as análises de cada um deles.

- Correlações entre as Variáveis Independentes ou Predictoras: Pode-se afirmar que as correlações entre os preditores não estão inflacionadas porque não há superposição de itens em fatores diferentes dos questionários de medida dos construtos. As correlações também não estão deflacionadas, uma vez que não foram utilizadas escalas dicotômicas (TABACHNICK; FIDELL, 2001). O cálculo de correlações bivariadas entre as VIs demonstrou não haver multicolinearidade, já que os valores das correlações entre as VIs encontravam-se abaixo de 0,90 (TABACHNICK; FIDELL, 2001).

- Análise de Valores Ausentes (*Missing*): Foi necessário eliminar inteiramente dois casos, uma vez que os sujeitos deixaram de responder a uma escala inteira, interferindo desta forma, na possibilidade de análise de seus resultados. Os casos eliminados foram os de números 172 e 173, que provavelmente não entenderam as instruções de um dos questionários, considerando que marcaram “x” quando o esperado eram respostas que variavam numa escala de -1 a 7.

Para realizar a análise de regressão, substituiu-se os valores *missing* pela média porque eles eram poucos: dois itens sem resposta numa amostra de 178 sujeitos e em apenas 5 dos 13 fatores. Optou-se por este procedimento porque ele é conservador, já que a média não muda a

distribuição da amostra. Embora a variância e as correlações destes 5 fatores possam ter sido reduzidas pela média, a perda é pequena, devido ao pequeno número de valores *missing* (TABACHNICK; FIDEL, 2001).

- Descrevendo *Outliers*: *Outliers* são valores extremos que se destacam numa distribuição (TABACHNICK; FIDEL, 2001). Os *outliers* foram identificados por meio dos 'boxplots' do comando 'Graphs' do programa SPSS e os casos correspondentes estão relacionados na Tabela 1.

TABELA 1- Fator, número do caso outlier e tipo.

Fator	Casos	Tipo
Realização no Trabalho	04 e 101	Baixo
Prestígio	101	Baixo
Prestígio	105	Alto
Estabilidade	138	Baixo
Eficiência	51	Baixo
Interação no Trabalho	51	Baixo
Gestão	51	Baixo
Inovação	51	Baixo
Respeito ao Servidor	51	Baixo
Realização	39, 108 e 117	Baixo
Realização	84	Alto
Liberdade	51	Baixo
Desgaste	51	Alto
Desvalorização	6	Alto

Foi eliminado o caso 51 com base na afirmação de Tabachnick e Fidel (2001) que “você precisa decidir se os casos outliers são propriamente parte da população que você pretende amostrar. Casos com valores extremos, que apesar disso, estão aparentemente ligados com o resto dos casos são, mais provavelmente, parte legítima da amostra” (p. 71). O caso 51 destoava do restante do grupo porque era extremo em 7 dos 13 fatores. Os demais *outliers* foram mantidos porque não destoavam do restante do grupo.

- Teste de Normalidade: Os testes de normalidade de Kolmogorov-Smirnov mostraram que, com exceção dos fatores Realização e Liberdade, todos os outros desviam-se

significativamente da curva normal. Na análise visual pode-se perceber que algumas vezes, em alguns fatores, como Desvalorização, por exemplo, este desvio se deveu a *skewness* (inclinação); outros se deveram a ambos, *skewness* e *kurtosis* (alongamento), como o fator Relações Sociais e outros se devem especificamente a *kurtosis*, como o fator Prestígio. Tabachnick e Fidell (2001) afirmam que as *kurtosis* positivas tendem a desaparecer com amostras maiores que 100 casos e as negativas, com mais de 200 casos. A amostra utilizada neste estudo possuía 178 sujeitos. Todavia, mesmo assim apareceram os pequenos desvios acima descritos. Apesar disso, a decisão foi por usar a regressão linear padrão assumindo a diminuição do poder da regressão (ABBAD; TORRES, 2002) provocado pelos pequenos desvios da normalidade. De outra forma, os procedimentos para correção da normalidade poderiam descaracterizar os dados.

- Teste de Linearidade: Os *scatterplots* dos resíduos mostram que existe linearidade entre as variáveis independentes e as variáveis dependentes (TABACHNICK; FIDEL, 2001).

Apresentadas as análises preliminares que visaram à preparação do banco de dados, serão apresentadas, posteriormente, na seção Resultados, as análises das correlações entre as variáveis, de regressão e, por último, os resultados da análise de conteúdo das entrevistas.

4.2.3.2. Segunda Fase- análises qualitativas

As respostas dos sujeitos às entrevistas (segunda fase) foram analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 1977), com o objetivo de identificar os ‘núcleos de sentidos’ comuns entre os sujeitos e, posteriormente, nomear e definir as categorias de conteúdos presentes. A análise desses dados foi feita tanto pela pesquisadora, quanto por 10 juízes, sendo que cada um avaliou uma das entrevistas.

A concordância entre a análise da pesquisadora e dos juízes foi satisfatória (cerca de 90% de acordo). Com exceção de uma entrevista onde houve percepções diferentes na avaliação das respostas, as demais compreendiam aspectos semelhantes nas categorias finais.

Importante considerar, porém, que a análise de alguns juízes se mostrou um pouco mais geral, porque vários aspectos que a pesquisadora distinguiu em mais de uma categoria, foram por eles agrupados em uma só. Esta situação pode ser ilustrada com o seguinte exemplo: em uma das entrevistas, o juiz, chamou uma categoria de ‘Realização Profissional’ e nela contemplou o significado de Realização Profissional, como ele é sentido e como se dá este processo. A pesquisadora por outro lado, foi um pouco mais detalhista e estes conteúdos foram destacados em categorias diferentes: ‘Realização como processo’, ‘Fazer o que gosta’, ‘Estar Feliz’. Apesar de posteriormente ter sido feito um novo agrupamento de categorias, inicialmente, elas necessitavam ser um pouco mais específicas até para que houvesse uma melhor identificação dos conteúdos, o que não foi freqüente em todas as análises das entrevistas realizadas pelos juízes. Desta forma, quando foi afirmado que houve concordância entre as avaliações feitas, o parâmetro que foi utilizado, em alguns casos, foram estes conteúdos macros apontados.

V – RESULTADOS

A apresentação dos resultados será dividida em quatro seções. Inicialmente será apresentada a descrição dos sujeitos participantes da primeira e da segunda fases deste estudo, seguida das correlações entre as variáveis, das regressões lineares e da análise de conteúdo das entrevistas.

5.1. Caracterização dos Sujeitos da Primeira Fase

A amostra obtida foi de 178 trabalhadores de onze empresas das cidades de Uberlândia, Ituiutaba e Uberaba, formalmente empregados, de ambos os sexos. Os sujeitos possuíam nível de escolaridade mínima de nível superior completo com, no mínimo, um ano de conclusão, já que o objetivo deste estudo foi analisar a Realização Profissional após o sujeito ter concluído sua formação e já haver atuado por um tempo que lhe possibilitasse avaliar sua realização dentro da profissão.

O número de sujeitos foi definido a partir do critério de Tabachnick e Fidell (2001) para testar preditores múltiplos por meio de análise de regressão múltipla. Este critério estabelece que o número total de sujeitos deve ser calculado considerando-se o número de variáveis independentes ou preditoras, por meio da fórmula:

$$n \geq 50 + 8 \times \text{nº de VIs}$$

Considerando que neste estudo foram estudadas 14 variáveis preditoras (quatro valores relativos ao trabalho, cinco valores organizacionais e cinco, dentre as variáveis demográficas: idade, tempo de formado, área de formação acadêmica, tempo no cargo, tempo de empresa, sexo e estado civil), a amostra não poderia ser inferior a 162 sujeitos.

Os segmentos das empresas participantes foram indústria, atacadista de alimentos e produtos de higiene e beleza, telecomunicações, transporte, ensino superior, administrativo-contábil, associação de classe e repartição pública. Apesar desta diversidade, os sujeitos originaram-se principalmente de duas organizações (25,7% de atacadista de alimentos e produtos de higiene e beleza e 29,1% de ensino superior).

Nas tabelas de 2 a 7 estão descritas as características dos sujeitos.

TABELA 2- Idade/Tempo na Função e Tempo de Empresa

Variável	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	175	23a	80a	35a e 7 m	9a e 7m
Tempo de Função	174	1m	32a e 11m	4a e 10m	5a e 2m
Tempo de Empresa	173	1m	32a e 11m	7a e 2m	6a e 6m

A diferença entre a idade mínima e máxima dos sujeitos foi bastante considerável, indicando que foram avaliadas desde pessoas muito jovens a pessoas de bastante idade. O mesmo ocorreu com o tempo de função e tempo de empresa, havendo um desvio padrão acentuado nos dois casos, indicando que existem sujeitos que estão extremamente distantes da media nestes dois quesitos.

TABELA 3 – Sexo dos sujeitos

Respostas	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida
Feminino	100	56,2%	56,2%
Masculino	77	43,3%	43,3%
Em Branco	1	0,6%	0,6%
Total	178	100%	100%

TABELA 4 – Estado Civil dos sujeitos

Respostas	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida
Casado	108	60,7%	60,7%
Solteiro	52	29,2%	29,2%
Divorciado	9	5,1%	5,1%
Separado	4	2,2%	2,2%
Amasiado	3	1,7%	1,7%
Viúvo	2	1,1%	1,1%
Total	178	100%	100%

TABELA 5 – Tempo de Formado

Respostas	frequência	Percentagem	Percentagem Válida
De 1 a 2 anos	13	7,3%	7,6%
De 3 a 5 anos	51	28,7%	30,0%
De 6 a 9 anos	43	24,2%	25,3%
De 10 a 15 anos	26	14,6%	15,3%
de 15 a 20 anos	15	8,4%	8,8%
Acima de 20 anos	22	12,4%	12,9%
Total	170	95,5%	100%
Em Branco	8	4,5%	
Total	178	100%	

TABELA 6 – Nível de Especialização

Respostas	frequência	Percentagem	Percentagem Válida
S/ Especialização	69	38,8%	38,8%
Especialização	92	51,7%	51,7%
Mestrado	15	8,4%	8,4%
Pós-doutorado	2	1,1%	1,1%
Total	178	100%	100%

Dada a importância da formação acadêmica para este estudo, este dado foi categorizado por áreas, de acordo com classificação do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq, 2004) para melhor identificação da amostra e está apresentado detalhadamente na Tabela 7.

TABELA 7 – Área de Formação Acadêmica

Respostas	freqüência	Percentagem	Percentagem Válida
Ciências Sociais Aplicadas	104	58,4%	58,4%
Ciências Exatas e da Terra	21	11,8%	11,8%
Ciências Humanas	19	10,7%	10,7%
Engenharias	15	8,4%	8,4%
Ciências da Saúde	13	7,3%	7,3%
Ciências Agrárias	4	2,2%	2,2%
Em Branco	2	1,1%	1,1%
Total	178	100%	100%

Conforme se pode verificar, a área mais freqüente foi Ciências Sociais Aplicadas, representando 58,4% da amostra. Outro dado interessante de ser destacado é o número de participantes com pós-graduação – 61% do grupo.

5.2. Caracterização dos Sujeitos da Segunda Fase

Na segunda etapa deste estudo, a de aprofundamento da descrição dos fenômenos estudados, que consistiu de entrevistas individuais, participaram 10 sujeitos, selecionados conforme procedimento descrito em seção anterior, e identificados na tabela 8.

TABELA 8 – Médias de prazer e sofrimento dos sujeitos da segunda fase.

Caso	Média	Caracterização	Fator	valor
151	4,56	Alto Prazer	Realização	4,13
			Liberdade	5,00
137	4,54	Alto Prazer	Realização	4,25
			Liberdade	4,83
037	3,02	Médio Prazer	Realização	2,88
			Liberdade	3,17
091	3,00	Médio Prazer	Realização	3,50
			Liberdade	2,50
034	2,50	Baixo Prazer	Realização	2,86
			Liberdade	2,14

Continua

TABELA 8 –Médias de prazer e sofrimento dos sujeitos da segunda fase

Caso	Média	Caracterização	Fator	valor
008	2,40	Baixo Prazer	Realização	2,63
			Liberdade	2,17
006	4,19	Alto Sofrimento	Desgaste	4,38
			Desvalorização	4,00
043	4,04	Alto Sofrimento	Desgaste	4,50
			Desvalorização	3,57
091	3,04	Médio Sofrimento	Desgaste	3,50
			Desvalorização	2,57
084	2,98	Médio Sofrimento	Desgaste	3,25
			Desvalorização	2,71
102	1,20	Baixo Sofrimento	Desgaste	1,25
			Desvalorização	1,14
081	1,13	Baixo Sofrimento	Desgaste	1,25
			Desvalorização	1,00

Conclusão

As médias extremas dos sujeitos selecionados obedeceram ao critério apontado por Resende e Mendes (2004) de que a análise do prazer e sofrimento ocorre pelo ponto médio da escala – escore 3 e os intervalos representam: abaixo de 2,5, baixa vivência do fator; entre 2,5 e 3,5, vivência moderada do fator e acima de 3,5, alta vivência do fator. Ou seja, apesar de ter sido analisada a média dos fatores de Prazer e Sofrimento, ao verificar as médias dos sujeitos nos quatro fatores em separado, a maioria dos sujeitos continuava a ter o mesmo resultado da análise anterior, ou seja, quem tinha baixo Sofrimento, apresentava também baixa média para ‘Desgaste’ e para ‘Desvalorização’. Dois casos porém não se deram da mesma forma. Os sujeitos 34 e 08 apesar de apresentarem baixo Prazer, apresentaram o fator realização num nível moderado. Porém, como eles representavam as menores médias em Prazer do grupo, os mesmos foram incluídos no grupo de entrevistados.

Esses sujeitos foram contatados para serem entrevistados, porém não foi possível realizar a entrevista com todos aqueles inicialmente selecionados. O caso 151 foi substituído pela terceira maior média em Prazer (Caso 105 – média 4,50). Tentou-se agendar por várias vezes um horário com este sujeito, que não tinha disponibilidade para realizar a entrevista.

O caso 34 foi substituído pela terceira menor média em Prazer (Caso 109 – média 2,51), porque o sujeito estava de licença maternidade.

O caso 81 foi substituído pela terceira menor média em Sofrimento (Caso 103 – média 1,25). O sujeito não quis participar da entrevista, demonstrando inclusive hostilidade para com a pesquisadora.

Não foi necessário realizar entrevista com o caso 84, uma vez que já haviam sido concluídas as 10 entrevistas previstas. Assim, os sujeitos 37 e 91 representaram os casos da média nos fatores.

5.3. Médias dos Valores Relativos ao trabalho, dos Valores Organizacionais e de Prazer e Sofrimento no trabalho

A Tabela 9 contém as médias e desvios-padrão das variáveis deste estudo.

TABELA 9 - Médias e Desvio Padrão das Médias Fatoriais

Construto	Fator	Média	Desvio Padrão
Valores Relativos ao Trabalho	Realização no Trabalho	4,27	0,44
	Relações Sociais	3,79	0,63
	Prestígio	2,55	0,56
	Estabilidade	3,93	0,57
Valores Organizacionais	Eficiência	6,47	1,08
	Interação no Trabalho	5,46	1,33
	Gestão	6,06	1,07
	Inovação	4,65	1,39
	Respeito ao Servidor	5,76	1,30
Prazer e Sofrimento	Realização	3,36	0,35
	Liberdade	3,82	0,65
	Desgaste	2,63	0,74
	Desvalorização	2,18	0,61

Observa-se que de todos os valores relativos ao trabalho, o grupo, numa escala de 5 pontos, teve maior média no valor ‘Realização no Trabalho’ (4,27), seguido do valor

‘Estabilidade’ (3,93), do valor ‘Relações Sociais’ (3,79), tendo o valor ‘Prestígio’ a média mais baixa para este grupo (2,55). Quando se considera o desvio padrão, pode-se notar que ‘Relações Sociais’ é o fator que apresenta maior diferença entre os sujeitos (0,63), chegando a ser um valor muito importante para alguns.

Com relação aos valores organizacionais que os indivíduos percebem nas empresas que trabalham, os valores estão distribuídos da seguinte maneira, numa escala de 9 pontos: ‘Eficiência’ (6,47), ‘Gestão’ (6,06), ‘Respeito ao Servidor’ (5,75), ‘Inovação’ (5,65) e ‘Integração com o Trabalho’ (5,46). Os valores foram percebidos como importantes, considerando que o ponto médio da escala foi de 5. Cabe ainda lembrar que o extremo da escala (9) é entendido como muito importante. Os valores ‘Eficiência’ e ‘Gestão’ tiveram desvio padrão de 1,08 e 1,07 respectivamente, demonstrando que são valores percebidos como importantes por todos os sujeitos.

Com relação aos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho, nota-se que a média do fator ‘Liberdade’ é a mais alta de todos os fatores (3,82) indicando alta vivência deste fator. Quanto à média do fator ‘Realização’, esteve no intervalo que indica vivência moderada deste fator (3,35), porém quase alcançando o nível alto (se fosse 3,5 já seria compreendida como alta vivência do fator segundo Resende e Mendes, 2004). A média do fator ‘Desgaste’ (2,62) também indicou, vivência moderada do fator. E a média do fator ‘Desvalorização’ (2,18) indicou baixa vivência do fator. O fator ‘Desgaste’ foi aquele que apresentou o maior desvio padrão (0,73), o que indica que existem sujeitos que estão acima do ponto médio da escala no fator desgaste (3,35) indicando que se sentem moderadamente desgastados, próximos à alta vivência do fator.

Considerando o critério de interpretação dos resultados das vivências de prazer e sofrimento utilizado por Resende e Mendes (2004), pode-se dizer que o grupo não apresenta um comprometimento acentuado do seu estado de saúde psicológica, uma vez que não

apresentou médias de sofrimento alto e prazer baixo. Porém, considerando que os fatores ‘Realização’ e ‘Desgaste’ foram apresentados em níveis moderados, não é possível dizer que apresentem um bom estado de saúde, o que seria o caso se apresentassem alto prazer e baixo sofrimento.

É importante destacar que as considerações anteriormente mencionadas são interpretações do resultado geral do grupo, podendo haver casos em que o estado de saúde dos indivíduos esteja satisfatório e outros que se apresentem mais críticos.

5.4. Correlações entre as Variáveis do Estudo

Para explorar um pouco mais as relações entre as variáveis, calcularam-se as correlações de Pearson entre as variáveis sócio-demográficas contínuas e os fatores de Prazer e Sofrimento, os fatores de Valores Relativos ao Trabalho e os fatores de Valores Organizacionais.

Conforme pode ser visualizado na Tabela 10, a ‘Idade’ apresentou correlações positivas e altamente significantes com ‘Tempo de formado’, ‘Tempo no cargo’, ‘Tempo na empresa’ e ‘Inovação’ e inversamente significativas com ‘Desgaste’, e com ‘Desvalorização’. O ‘Tempo de formado’ também apresentou correlação positiva e significativa com o valor ‘Inovação’. O ‘Tempo no cargo’ foi a variável sócio-demográfica que mais se correlacionou significativamente com outros fatores do modelo: positivamente com ‘Relações Sociais’, ‘Gestão’, ‘Inovação’ e ‘Respeito ao Servidor’ e negativamente com ‘Desgaste’ e ‘Desvalorização’.

TABELA 10 – Correlação entre variáveis sócio-demográficas e demais fatores

Fator	Idade	Tempo de Formado	Tempo no cargo	Tempo Empresa
Realização no Trabalho	-0,09	0,01	0,05	0,04
Relações Sociais	0,01	-0,04	0,18*	0,09
Prestígio	-0,16	-0,11	-0,03	0,03
Estabilidade	-0,12	-0,02	0,02	-0,00
Eficiência	0,03	-0,01	0,15	0,08
Interação no Trabalho	-0,02	-0,06	0,12	0,07
Gestão	0,12	0,06	0,19*	0,14
Inovação	0,24**	0,18*	0,19*	0,14
Respeito ao Servidor	0,06	0,04	0,17*	0,05
Realização	0,14	0,06	0,07	0,07
Liberdade	0,06	-0,06	0,01	0,04
Desgaste	-0,30**	-0,11	-0,16*	-0,08
Desvalorização	-0,28**	-0,07	-0,16*	-0,03

Foram também calculadas correlações de Pearson entre fatores componentes de Valores Relativos ao Trabalho, Valores Organizacionais e Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho.

O Fator ‘Realização’ da EIPST se correlacionou positivamente com todos os fatores de ‘Valores Organizacionais’ e com dois dos quatro fatores de ‘Valores Relativos ao Trabalho’, conforme pode ser visualizado na Tabela 11. A maior correlação do Fator ‘Realização’ ocorreu com o fator ‘Eficiência’ e a mais baixa com o fator ‘Gestão’. O Fator ‘Liberdade’ se correlacionou positivamente com praticamente todos os fatores com os quais o Fator ‘Realização’ se correlacionou, com exceção do fator ‘Gestão’, com o qual não houve correlação significativa. Neste caso, as maiores correlações foram com os fatores ‘Interação no Trabalho’ e ‘Respeito ao Servidor’. Os Fatores ‘Desgaste’ e ‘Desvalorização’ se correlacionaram positivamente com o fator ‘Estabilidade’ e negativamente com os fatores ‘Relações Sociais’, ‘Eficiência’, ‘Interações no Trabalho’, ‘Inovação’ e ‘Respeito ao Servidor’.

TABELA 11 – Correlação entre Fatores de Prazer-Sufrimento no Trabalho, Valores Relativos ao Trabalho e Valores Organizacionais

Fator		Realização	Liberdade	Desgaste	Desvalorização
Realização no Trabalho	no	0,23**	0,15*	- 0,10	-0,10
Relações Sociais		0,29**	0,20**	- 0,16*	-0,23**
Prestígio		0,12	0,08	0,03	0,04
Estabilidade		0,02	- 0,11	0,28**	0,23**
Eficiência		0,34**	0,35**	- 0,33**	-0,23**
Interação no Trabalho		0,33**	0,43**	- 0,28**	-0,22**
Gestão		0,19**	0,14	- 0,12	-0,10
Inovação		0,32**	0,27**	- 0,28**	-0,25**
Respeito ao Servidor		0,32**	0,41**	- 0,32**	-0,23**

Observa-se que o fator ‘Prestígio’ não apresentou correlação com nenhum dos fatores de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, ao contrário do fator ‘Relações Sociais’ que apresentou correlação significativa com todos os fatores, sendo inclusive três delas, moderadas.

Quanto aos fatores componentes de Valores Organizacionais, aquele que menos se correlacionou com os fatores de Prazer e Sofrimento no trabalho foi ‘Gestão’, que só se correlacionou significativamente com o fator ‘Realização’ e, ainda assim, apresentando um coeficiente baixo. Porém, quatro dos seis fatores de Valores Organizacionais se correlacionaram com todos os fatores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, sendo todas estas correlações altamente significativas ($p < 0,01$).

Para verificar a coerência entre valores relativos ao trabalho e valores organizacionais foram calculadas correlações de Pearson (ver Tabela 12) entre os quatro valores relativos ao trabalho (‘Realização no Trabalho’, ‘Relações Sociais’, ‘Prestígio’ e ‘Estabilidade’) e os cinco valores organizacionais (‘Eficiência’, ‘Interações no Trabalho’, ‘Gestão’, ‘Inovação’ e ‘Respeito ao Servidor’), já que, pela definição de correlação como associação sistemática entre duas variáveis (LEVIN, 1978), se pode supor que uma relação

significante e positiva entre eles demonstre sua coerência, dado que, quanto mais altos os valores relativos ao trabalho, mais altos os valores organizacionais e vice-versa.

TABELA 12 – Correlações de Pearson entre Valores Relativos ao Trabalho e Valores Organizacionais

Fatores		Eficiência	Interação no Trabalho	Gestão	Inovação	Respeito ao Servidor
Realização no Trabalho	no	0,22**	0,16*	0,19*	0,06	0,14
Relações Sociais		0,26**	0,35**	0,24**	0,31**	0,29**
Prestígio		0,19*	0,21**	0,26**	0,18*	0,21**
Estabilidade		0,08	0,15	0,12	0,12	0,13

Os dados da Tabela 12 demonstram que os valores relativos ao trabalho ‘Prestígio’ e ‘Relações Sociais’ correlacionaram-se positiva e significativamente com os cinco valores organizacionais, o que demonstra que avaliam conceitos próximos. O valor relativo ao trabalho ‘Estabilidade’ não estava correlacionado com nenhum dos valores organizacionais. O valor ‘Realização’ correlacionou-se positiva e significativamente com os valores organizacionais ‘Eficiência’, ‘Interações no Trabalho’ e ‘Gestão’ (ver tabela 12).

Pensou-se em utilizar o teste *t* de Student na tentativa de encontrar outra forma de testar a coerência entre ambos os agrupamentos de valores. Todavia, seus resultados mostrariam somente a significância entre os índices das diferenças médias entre os valores. Por isto, optou-se por testar a discriminação entre os fatores de ambos os instrumentos por meio da análise fatorial. Analisados os pressupostos da técnica, os dois fatores resultantes da rotação oblimin mostraram-se altamente correlacionados ($r = 0,32$). Foi solicitada, então, a extração de um só fator. Ele reuniu oito dos nove fatores dos dois instrumentos numa só estrutura, deixando à parte somente o fator ‘Estabilidade’. Desta forma, além de se poder afirmar a existência da coerência entre os valores relativos ao trabalho e valores organizacionais neste

grupo de sujeitos em consequência dos resultados das correlações, pôde-se certificar de sua equivalência pelos resultados da análise fatorial.

5.5. Regressões Lineares

Frente à equivalência dos valores relativos ao trabalho e organizacionais descritos na seção anterior, resolveu-se utilizar como preditores somente os valores relativos ao trabalho para testar a hipótese principal deste estudo. O valor relativo ao trabalho ‘Realização’ foi descartado do modelo porque sua definição se sobrepunha à definição da VD, avaliada neste estudo como uma atitude e não como um valor. Por isso, o instrumento de Mendes (2003) mostrou-se mais adequado à medida do conceito de Realização, frente ao enfoque adotado neste estudo.

Foram feitas oito regressões-padrão, sendo duas para cada um dos fatores de prazer e sofrimento, as variáveis conseqüentes deste estudo, metade delas de caráter exploratório, com o objetivo de identificar a significância das variáveis sócio-demográficas como preditoras, conforme se passará a descrever.

Assim, numa primeira regressão, considerou-se como preditores de ‘Realização’, os valores relativos ao trabalho (‘Relações Sociais’, ‘Prestígio’ e ‘Estabilidade’) e as variáveis sócio-demográficas (sexo, estado civil, área de formação acadêmica, tempo no cargo, tempo de formado e idade).

O modelo predisse significativamente o fator ‘Realização’ ($R^2 = 0,11$; $F = 2,24$; $p \leq 0,05$). Todavia, nenhuma das variáveis sócio-demográficas colaborou significativamente e somente ‘Relações Sociais’ foi preditor significativo ($\beta = 0,30$; $t = 3,58$; $p \leq 0,01$). Por isso, as variáveis sócio-demográficas foram retiradas do modelo e nova regressão padrão foi rodada

com o objetivo de buscar a parcimônia na explicação do fenômeno (ABBAD; TORRES, 2001). O novo modelo que reuniu as variáveis independentes ‘Relações Sociais’, ‘Prestígio’ e ‘Estabilidade’ predisse significativamente a ‘Realização’ ($R^2 = 0,09$; $F = 6,13$; $p \leq 0,01$). A variável ‘Relações Sociais’ foi a única antecedente significativa na predição ($\beta = 0,30$; $t = 3,95$; $p \leq 0,01$). Desta forma, parte do modelo foi confirmado. Mas isto será ilustrado de modo simplificado ao final desta seção.

Uma outra regressão foi calculada, considerando-se como preditores de ‘Liberdade’, os valores relativos ao trabalho (‘Relações Sociais’, ‘Prestígio’ e ‘Estabilidade’) e as variáveis sócio-demográficas (sexo, estado civil, área de formação acadêmica, tempo no cargo, tempo de formado e idade). Este modelo predisse significativamente 14% do construto ‘Liberdade’ ($R^2 = 0,14$; $F = 2,46$; $p \leq 0,01$). De todas as variáveis sócio-demográficas a única significativa foi ‘Área de Formação Acadêmica’ ($\beta = 0,16$; $t = 1,99$; $p \leq 0,05$). Além desta, ‘Relações Sociais’ ($\beta = 0,30$; $t = 3,52$; $p \leq 0,01$) e ‘Estabilidade’ ($\beta = -0,22$; $t = -2,65$; $p \leq 0,01$) apresentaram índices significativos. Uma nova regressão foi calculada mantendo a variável sócio-demográfica, ‘Área de Formação Acadêmica’, juntamente com os outros três valores relativos ao trabalho. Este modelo predisse significativamente ($R^2 = 0,12$; $F = 6,03$; $p \leq 0,01$) o fator ‘Liberdade’. As variáveis antecedentes ‘Área de Formação Acadêmica’ ($\beta = 0,14$; $t = 1,97$; $p \leq 0,05$), (para identificar codificação das áreas de conhecimento, ver anexo J), ‘Relações Sociais’ ($\beta = 0,28$; $t = 3,66$; $p \leq 0,01$), e ‘Estabilidade’ ($\beta = -0,22$; $t = -2,83$; $p \leq 0,01$) colaboraram significativamente para esta predição.

O modelo que considerou como preditores de ‘Desgaste’, os valores relativos ao trabalho e as variáveis sócio-demográficas, foi significativo para predizer ‘Desgaste’ ($R^2 = 0,22$; $F = 4,32$; $p \leq 0,01$). As variáveis independentes ‘Idade’ ($\beta = -0,44$; $t = -3,70$; $p \leq 0,01$), ‘Relações Sociais’ ($\beta = -0,19$; $t = -2,31$; $p \leq 0,05$) e ‘Estabilidade’ ($\beta = 0,28$; $t = 3,57$; $p \leq 0,01$) foram significativas na predição desta VD; entretanto, ‘Idade’ e ‘Relações Sociais’ possuíam

relação inversa com ‘Desgaste’. O modelo, limpo das variáveis sócio-demográficas não significativas, predisse significativamente ‘Desgaste’ ($R^2 = 0,22$; $F = 12,05$; $p \leq 0,01$) e revelou que foram significantes nesta predição as variáveis ‘Idade’ ($\beta = -0,26$; $t = -3,76$; $p \leq 0,01$), ‘Relações Sociais’ ($\beta = -0,26$; $t = -3,62$; $p \leq 0,01$), e ‘Estabilidade’ ($\beta = 0,32$; $t = 4,45$; $p \leq 0,01$).

Uma outra regressão foi feita entre o modelo que incluiu as variáveis sócio-demográficas, os três valores relativos ao trabalho e ‘Desvalorização’. Este modelo predisse significativamente 24,6% da VD ($R^2 = 0,25$; $F = 5,00$; $p \leq 0,01$). As variáveis independentes que foram significativas nesta predição foram ‘Idade’ ($\beta = -0,48$; $t = -4,08$; $p \leq 0,01$), ‘Tempo de Formado’ ($\beta = 0,31$; $t = 2,58$; $p \leq 0,01$), ‘Relações Sociais’ ($\beta = -0,25$; $t = -3,13$; $p \leq 0,01$) e ‘Estabilidade’ ($\beta = 0,26$; $t = 3,40$; $p \leq 0,01$). O modelo, sem as variáveis sócio-demográficas não significativas, predisse significativamente ‘Desvalorização’ ($R^2 = 0,24$; $F = 10,10$; $p \leq 0,01$) e revelou que foram significantes nesta predição as variáveis ‘Idade’ ($\beta = -0,49$; $t = -4,36$; $p \leq 0,01$), ‘Tempo de formado’ ($\beta = 0,32$; $t = 2,85$; $p \leq 0,01$), ‘Relações Sociais’ ($\beta = -0,26$; $t = -3,50$; $p \leq 0,01$) e ‘Estabilidade’ ($\beta = 0,25$; $t = 3,40$; $p \leq 0,01$). Não tendo sido encontrada uma explicação coerente para o sentido da relação entre tempo de formado e desvalorização, já que o tempo de formado era direta e significativamente correlacionado com a idade ($r = 0,78$, $p < 0,001$), foi testada a possibilidade de supressão daquela variável no modelo, conforme recomendam Abbad e Torres (2002). A variável ‘Tempo de formado’ tem uma correlação baixa ($r = -0,065$) com a variável critério (desvalorização). Quando entra na regressão como preditora, ela apresenta um Beta muito maior e de sinal oposto ao da correlação com a variável critério (Beta = 0,40), podendo assim, ser identificada como uma variável supressora (ABBAD; TORRES, 2002). Por esta razão, esta variável foi eliminada do modelo.

Assim, para ilustrar os resultados descritos, pode-se afirmar que, de modo bastante parcimonioso, os modelos confirmados foram os que se apresentam a seguir.

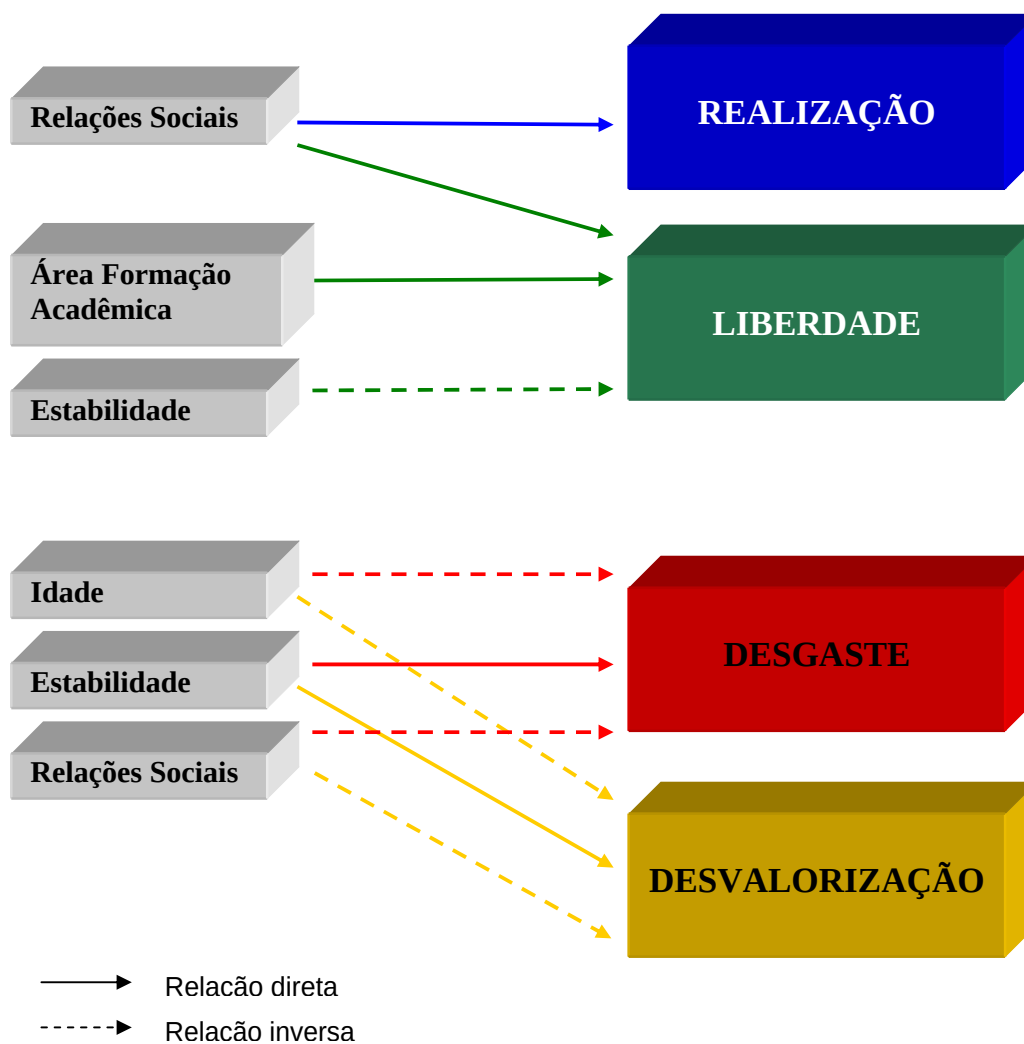


FIGURA 2 – Modelo confirmado nas Análises de Regressão

Na próxima seção serão descritos os conteúdos das entrevistas.

5.6. Análise de Conteúdo das Entrevistas

As entrevistas tiveram, em média, 40 minutos de duração. Todas elas foram gravadas com o consentimento dos participantes. Posteriormente, as entrevistas foram transcritas e submetidas à análise de conteúdo. Segundo Bardin (1977), o texto pode ser recortado

em idéias portadoras de significados isoláveis. O trabalho do analista é identificar ‘núcleos de sentido’.

A análise de conteúdo foi realizada pela pesquisadora e por um grupo de profissionais da área de psicologia, que atuaram como juízes. Estes tiveram como referência o procedimento abaixo: 1- Leitura geral da entrevista; 2- Marcação de palavras-chave que poderiam representar os temas; 3 - Nomeação de temas que representassem os núcleos de sentido identificados; 4 - Codificação dos temas e registro das frequências com que eles apareciam na entrevista; 5 - Agrupamento dos temas de forma a compor as categorias mais gerais;

Posteriormente, foi feita a elaboração das categorias finais, a partir das categorias identificadas anteriormente tanto pela pesquisadora, quanto pelos juízes.

Inicialmente a análise foi feita considerando separadamente os blocos de perguntas, buscando assim agrupar os temas que surgiram para Prazer, Sofrimento, Trabalho, Valores e Realização Profissional, pois estes eram os 5 temas macros da entrevista. Após esta análise, identificou-se que os temas que os entrevistados usavam para descrever prazer também eram utilizados para descrever Realização Profissional (ver quadro 2), assim como os temas que descreviam sofrimento eram utilizados para descrever a falta de Realização Profissional (quadro 3). Nos quadros 2 e 3 serão apresentados somente os nomes das categorias, sendo o detalhamento das mesmas, realizado num momento seguinte.

Prazer	Realização Profissional
Fazer o que gosta	
Atitude de fazer sua parte	
Maturidade	
Relação com a empresa	
Relação com as pessoas	
Resultado do trabalho	

QUADRO 2 – Temas coincidentes entre Prazer e Realização Profissional

Sufrimento	Realização Profissional
	Dúvida quanto às escolhas
	Estado que muda
	Fazer sua parte
	Crescimento profissional e intelectual
	Maturidade
	Relação com a empresa
	Relação com as pessoas
	Resultado do trabalho

QUADRO 3 - Temas coincidentes entre Sofrimento e Realização Profissional

Considerando que foi identificada esta sobreposição de conceitos (Prazer/Realização Profissional/Sufrimento), optou-se então por analisar todas as categorias como fazendo parte do conceito de Realização Profissional. Este conceito porém foi mais abrangente que Prazer e Sofrimento, apresentando além das categorias coincidentes, outras novas.

Os outros dois temas macros, Trabalho e Valores foram agrupados separadamente, sendo presente em todas as entrevistas, uma vez que foram indagados a todos os sujeitos.

As categorias do conceito de Realização Profissional foram reagrupadas em duas grandes categorias: Caracterização de Realização Profissional e Fatores que interferem na Realização Profissional.

Considerando portanto o critério anteriormente descrito, as categorias finais da análise das entrevistas foram classificadas a partir de sua frequência nas entrevistas (Tabela 13). Dentro dos fatores que interferem na realização, seis categorias foram presentes em todas as dez entrevistas e nos fatores que caracterizam a realização, o mesmo aconteceu com 2 categorias. Outras categorias, além destas, foram mencionadas pelos sujeitos e destacadas a seguir, pois apesar de não terem sido unânimes entre os participantes, também auxiliaram na compreensão do fenômeno da Realização Profissional.

TABELA 13 – Categorias Finais e Frequências

Categoria	Frequência geral	Frequência nas Entrevistas
1. Fatores que Interferem na Realização Profissional		
A - Relação com as pessoas	296	10
B - Maturidade	264	10
C - Relação com a empresa	238	10
D – Atitude de fazer sua parte (empenhar-se)	129	10
E - Resultado do trabalho	95	10
F - Implicação financeira	88	10
G - Crescimento profissional e intelectual	119	9
H - Ambiente externo	52	8
I - Relação com a sociedade	26	5
J - Escolha profissional	45	4
2. Caracterização da Realização Profissional		
A - Realização como busca contínua	68	10
B - Fazer o que gosta	72	10
C - Estar feliz	14	6
3. Características do Trabalho	93	10
4. Valores no Trabalho	40	10

5.6.1. Detalhamento das Categorias Finais

Neste momento será feito o detalhamento das categorias, com os temas que estiveram presentes:

5.6.1.1. Fatores que Interferem na Realização Profissional

Esta macro-categoria compreende os fatores que os sujeitos apontaram como relacionados ao conceito de Realização Profissional. Estes aspectos foram citados como necessários de serem administrados para que haja o alcance da realização.

A - Relação com as pessoas : dentre todos os fatores desta macro-categoria, o mais frequente foi ‘Relação com as pessoas’. Este fator abrange particularidades da relação que o trabalhador tem com outras pessoas. Os temas-macro que deste fator fizeram parte foram:

avaliação do outro, busca por relacionamentos satisfatórios e as diferenças entre as pessoas, temas estes que serão agora detalhados:

Avaliação do outro em relação à sua pessoa e ao seu trabalho: esta subcategoria mostra o quanto a avaliação que as outras pessoas tem em relação ao trabalhador interferem na experiência de realização deste. Estiveram presentes temas que apontam a importância do feedback, a necessidade de ter uma avaliação positiva das pessoas em relação ao seu trabalho, a importância de ter o respeito do outro, a importância de ter o reconhecimento do outro pelo seu trabalho e pelo seu esforço, a necessidade das pessoas de serem aceitas, de terem suas idéias aceitas, o sofrimento gerado pelo erro e a necessidade de satisfazer as pessoas. Um aspecto que também foi incluído nesta subcategoria se refere à importância do *status*, que neste sentido está mais relacionado a conseguir sucesso, estar em evidência, ter ascensão junto à comunidade, causar impacto. Este último aspecto mencionado não foi freqüente em todas as entrevistas mas como também está relacionado à avaliação do outro, foi incluída nesta subcategoria.

Busca por relacionamentos satisfatórios: nesta subcategoria tiveram presentes tanto temas que mostram o aspecto favorável das relações humanas, como as dificuldades nelas presentes. Os temas componentes destacavam a importância de criar relacionamentos, de trabalhar numa boa equipe, o desejo de trabalhar com bons líderes, desejo de trabalhar com pessoas mais humanas, desejo de trabalhar num ambiente sem conflitos pessoais fortes, a importância de ser tratado de maneira humana, a importância de evitar desgaste com as outras pessoas, o choque de valores que existe nos relacionamentos, o desgaste emocional presente nas relações, problemas de relacionamento gerando estresse e a falsidade e ironia presente nas relações.

Diferenças entre as pessoas: esta subcategoria destaca as diferenças de valores entre as pessoas, a importância do convívio com idéias diferentes. Mostra que cada pessoa gosta de

fazer uma coisa e também que a diferença é importante para a vida em sociedade. Além disso salienta que alguns se destacam e outros não no aspecto profissional.

B) Maturidade: este fator reuniu temas que descrevem a forma como as pessoas acreditam que devam lidar com as diversas situações não só na vida profissional, como na vida como um todo. É uma subcategoria que foi nomeada de maturidade por descrever formas mais elaboradas, ‘maduras’ de lidar com conflitos, impasses e dificuldades ou busca no sentido de agir desta maneira. Além disso, esta subcategoria abrange como deve ser a formação do indivíduo para que este possa melhor lidar com as situações do dia a dia.

Forma de lidar com as situações: os temas que fazem parte deste tópico retratam aspectos como: aprender a conviver com a agressividade do outro, discernir suas percepções do ambiente real, buscar se adaptar ao trabalho, aprender com as situações vividas, aprender a trabalhar com os recursos que tem, conseguir falar sobre o problema, desgastar menos, reagir (buscar outras oportunidades), avaliar suas atitudes (seus possíveis erros), saber dar mais valor nas coisas boas, encontrar equilíbrio entre perseguir os desafios sem tanto sofrimento, levar a vida apesar das contrariedades, ter esperança de melhorar, ver as exigências do mercado com naturalidade e não como castigo, se permitir errar, resolver o problema com a própria pessoa, encarar a vida, ter maturidade para ouvir, ter tranquilidade para lidar com as situações, aprender a lidar com as críticas, aprender a lidar com as diferenças, controlar a preocupação em agradar os outros, não se apegar exageradamente às questões materiais, estar bem consigo mesmo, ter o domínio de si mesmo, não sofrer por antecipação, não querer o impossível, não se cobrar excessivamente, aceitar as diferenças de valores, administrar conflitos de valores, não entender o trabalho como sacrifício.

Formação do espírito questionador: os temas que fazem parte são: pré-disposição a pensar e ter idéias, importância da criatividade, formação de um espírito questionador, não engolir tudo o que ouvi, saber estudar, importância da educação para formar o espírito

questionador, influência da escola, família e amigos na formação do indivíduo, analisar o porquê das coisas e necessidade de buscar sempre refletir.

C) Relação com a empresa: esta categoria aborda as particularidades da relação que o trabalhador tem com a empresa, com seu ambiente de trabalho e ela é dividida nas subcategorias:

Diferença ou a coerência de valores e interesses que existem entre trabalhador e empresa: aqui compreendem questões como conflitos gerados pelo choque de valores, necessidade de conciliar interesses entre estas duas partes e importância de resgatar os valores éticos e morais das organizações.

Condições de trabalho: esta subcategoria retrata a necessidade da empresa oferecer condições de trabalho adequadas. Temas que ilustram são: o apoio (ou a falta dele) que ocorre entre trabalhador e chefe, falta de tempo para se desenvolver, falta de treinamento, necessidade de trabalhar controlando recursos, não ter o respaldo da empresa, falta de investimento da empresa no funcionário, sofrimento gerado pela falta de orientação, falta de planejamento das pessoas, falta de organização, acúmulo de funções, sentimento de ser esgotado pela organização, sobrecarga de sentimento, sobrecarga de trabalho, muita pressão por resultados da empresa, ambiente aumentando ansiedade, cultura agressiva, necessidade de ter um ambiente de trabalho fecundo.

Valorização: esta subcategoria está relacionada com a expectativa que o trabalhador tem de ser valorizado pela organização. Os temas que dela fizeram parte são tanto positivos, quando o trabalhador tem o sentimento de ser valorizado, quanto negativos, quando o mesmo retrata situações onde se sente desvalorizado. Aspectos que podem ilustrar esta subcategoria são: empresa saber tirar o melhor dos funcionários, empresa oferecer crescimento, crescer junto com a empresa, ser valorizado pela organização. No pólo negativo, os temas que podem exemplificar são: desrespeito, sentimento de ser descartável pela organização, retorno só

quando ocorre o erro, sentimento de não ter suas idéias valorizadas, desejo de ter seu potencial melhor aproveitado, sentimento de injustiça, outras pessoas tomarem suas oportunidades, decepção em relação a empresa, doou-se muito pela empresa, sentimento de exclusão e expectativa de seus conhecimentos serem mais bem aproveitados na empresa.

D) Atitude de fazer sua parte (Empenhar-se): esta categoria diz respeito às duas subcategorias: a atitude positiva de busca que se deve ter em relação ao trabalho e ao aspecto das condições internas que o indivíduo deve ter para atingir a Realização Profissional:

Atitude de busca – esta subcategoria se refere à atitude do indivíduo de se empenhar, fazer a sua parte no processo da Realização Profissional. Temas que desta subcategoria fazem parte são: buscar a mudança, dar o máximo de si, fazer o melhor, dedicar-se, fazer sua parte, ir atrás do que quer, não perder tempo, persistência, não acomodar, fazer bem feito, batalhar, trabalhar para que a empresa melhore e focar energia no trabalho.

Ambiente interno – esta subcategoria é similar à subcategoria anterior porém se diferencia por abordar o aspecto de que o prazer, o sofrimento ou a Realização Profissional depende de cada pessoa. Ela pode ser traduzida nos temas: influenciar as outras pessoas, a realização depende do indivíduo, as pessoas devem desenvolver suas habilidades, as pessoas têm que construir atitude, as pessoas têm que construir motivação, é preciso que a pessoa deseje, os fatores pessoais são determinantes, a motivação é da própria pessoa, só aperfeiçoamos o que o exterior oferece se tiver condição interna para isso.

E) Resultado do trabalho: esta categoria se refere à busca pelo bom resultado do trabalho, às formas de resultado do trabalho bem como à realização que o trabalhador sente ao alcançar os objetivos que tem. Temas que fazem parte desta categoria são: acrescentar para a empresa, realização do trabalho bem feito, prazer gerado pelo desempenho, realização sentida quando do dever cumprido, atingir os objetivos traçados, produto objetivo e produto subjetivo

do trabalho, metas para cada fase da vida, metas atingíveis, preocupação com o resultado e retorno rápido.

F) Implicação Financeira: esta categoria compreende a relação do componente financeiro tanto com a Realização Profissional, quanto com a escolha do curso como com a possibilidade de fazer o curso pretendido. Temas que desta categoria fazem parte: escolha profissional em função do componente financeiro, limitações da escolha, ter uma situação estável para fazer outra escolha, escolha profissional não por vocação, desejo de fazer outro curso (impedimento financeiro), resultado do trabalho suficiente para ter vida alegre, dependência do trabalho para viver, importância da parte financeira, parte financeira como secundária, retorno financeiro como consequência de ser um bom profissional, satisfação com o trabalho como algo mais importante que o retorno financeiro, ter retorno financeiro para investir mais no seu crescimento profissional, retorno financeiro interferindo no lado pessoal, conquistar as coisas através do trabalho, retorno financeiro como consequência do reconhecimento, retorno financeiro e tempo para fazer o que gosta, conciliar fazer o que gosta com o retorno financeiro, importância do retorno financeiro aliado à Realização Profissional.

G) Crescimento profissional e intelectual : esta categoria abrange três subcategorias: crescimento profissional, crescimento intelectual e a importância do trabalho criativo.

Crescimento profissional: abrange temas que falam da necessidade do ser humano de se desenvolver, de crescer profissionalmente. Destaca a importância do indivíduo perceber a evolução, o crescimento, ao iniciar “de baixo” e perceber então a diferença de realidade de um momento de sua vida profissional para outro, se relaciona com a idéia de se superar, fazer amanhã mais do que realiza hoje.

Crescimento intelectual: Envolve a busca pelo seu próprio desenvolvimento, a necessidade de estudar, de investir em si mesmo, retrata a importância do conhecimento, destaca que gostar é fruto do conhecer, que o prazer vem pelo conhecimento adquirido,

reforça a necessidade de buscar conhecimento. Está relacionada também à transposição de obstáculos.

Importância do trabalho criativo: esta subcategoria descreve a importância de o trabalho utilizar a criatividade das pessoas e não ser estritamente um trabalho mecânico, rotineiro. Os temas que fazem parte são: escolha pela possibilidade de criação, trabalhar com o pensamento, trabalhar de forma dinâmica, trabalhar no operacional é desmotivante, trabalhar sem poder pensar é desmotivante, trabalho variado é mais motivante; sem a criatividade não tem inovação. Esta subcategoria destaca também a importância da mudança, do novo no processo de realização. Aborda a importância de criar caminhos diferentes, a necessidade da mudança e da liberdade para fazer o que pensa.

H) Ambiente externo: esta categoria se refere às influências que o ambiente externo exercem sobre a sociedade, o mercado, as empresas e conseqüentemente, sobre o trabalhador. Alguns temas que desta categoria fazem parte são: mudanças do mundo, o contexto de mercado impede que o local de trabalho tenha todas as qualidades, consumidores exigentes, acidentes dificultando a realização, avanços da sociedade conduzindo a uma busca constante, sociedade e empresas têm normas, meio é dinâmico, obstáculos familiares para a realização, realização da tarefa depende também de fatores externos, influência da família na escolha profissional e leitura do cenário para definir escolha profissional.

I) Relação com a sociedade: esta categoria se refere à necessidade do trabalhador de contribuir com a sociedade, em retribuir o que ela lhe ofereceu. Os temas que fazem parte desta categoria são: produzir benefício para a comunidade, ter responsabilidade para com a sociedade em função do que aprendeu, servir é mais grandioso do que ser servido, oferecer o que de melhor há em cada um para a sociedade, receber sem dar é errado, a vida não é gratuita e trazer soluções para os problemas da sociedade.

J) Escolha profissional: esta categoria se refere às dúvidas que o trabalhador tem em relação as suas escolhas profissionais interferindo na sua Realização Profissional. As dúvidas se referem ao curso de graduação, ao que buscam para si profissionalmente, a atuação profissional do momento. Também fizeram parte desta categoria aspectos como a necessidade de conhecer melhor as opções para então decidir, o conflito em ter que fazer as escolhas bem como a autocobrança da definição profissional.

5.6.1.2. Fatores que Caracterizam a Realização Profissional

Esta macro-categoria compreende os fatores que os sujeitos apontaram para conceituar a Realização Profissional ou para explicar como a sentem.

A) Realização como busca contínua: esta categoria descreve como se dá o processo de Realização Profissional. Ele é entendido como um processo em construção, portanto dinâmico, se trata de uma busca contínua e, ao mesmo tempo, um estado que muda, que não é constante, ou seja, se hoje há o sentimento de realização, não significa que ele irá permanecer. É uma necessidade que se renova sempre; outras expectativas são criadas. É uma busca infinda. Ela pode ser parcial em momentos da carreira, ou seja, pode haver o sentimento de quase realização, ou realização em parte. É entendido como um processo que tem altos e baixos, apresentando assim vários recomeços.

B) Fazer o que gosta: a Realização Profissional é entendida como fazer o que gosta ou fazer algo que se identifique. Os temas ilustram: escolha profissional por gosto, identificação com o trabalho, paixão por seu curso de formação, fazer o que acredita, identificação com a profissão escolhida, fazer o que gosta traz prazer, atuar numa área de gosta e gostar do que faz.

C) Estar feliz: esta categoria abrange temas que descrevem a sensação da Realização Profissional. Fala da afetividade positiva do trabalho. Envolve temas como sensação de bem estar, felicidade, satisfação profissional, trabalhar satisfeito e alegria no trabalho. Todos estes temas foram mencionados como significados da Realização Profissional ou estados que o descrevem.

5.6.1.3. Características do Trabalho

Esta categoria descreve como o trabalho é percebido: algo agradável, prazeroso, ambivalente, gratificante, importante, natural na vida das pessoas, traz auto-estima, é um complemento da vida, condição da vida, é uma forma de compreender a passagem na vida, conseguir a vida através do seu próprio esforço, forma de crescimento pessoal e profissional, forma de expressão, representa dignidade, forma de mostrar seu valor na sociedade, forma de contribuir para o mundo, forma de ser reconhecido, forma de obter sucesso, meio de sobrevivência, forma de ter independência, é algo inerente ao indivíduo, forma de liberdade, dá sentido para a existência do ser humano, vaidade e forma de vencer na vida.

5.6.1.4. Valores do trabalhador

Esta categoria diz respeito aos valores destacados pelos trabalhadores como importantes e que devem existir na organização em que eles trabalham. Compreende agilidade, ética, fidelidade, honestidade, humildade, justiça, abertura para falar, objetividade, organização, pontualidade, profissionalismo, reconhecimento, respeito, ser verdadeiro, sinceridade, valorização, vontade, clareza, coordenação do trabalho, formação das pessoas, segurança, técnicas adequadas.

Importante destacar que foram agrupadas nesta categoria as respostas dos sujeitos para a questão específica sobre o que eles consideram importante na organização, podendo haver outros momentos em que os entrevistados retratavam outros aspectos importantes porém como estes surgiram em respostas às questões de prazer, Realização Profissional ou sofrimento, foram então incluídos nas categorias destes temas macros.

5.6.2. Análise das Categorias por Critério de Seleção da Entrevista

Uma segunda análise detalhada foi feita com o intuito de conhecer as categorias mais presentes de acordo com o resultado dos sujeitos em suas médias de prazer e sofrimento. Assim, ao analisar os sujeitos de maiores médias em Prazer, notou-se que as categorias mais freqüentes foram: ‘Crescimento profissional e intelectual’; ‘Relação com a empresa’, ‘Relação com as pessoas’, ‘Resultado do trabalho’, ‘Atitude de fazer sua parte’ e ‘Maturidade’.

As categorias mais freqüentes nos sujeitos de maior média em sofrimento foram: ‘Relação com as pessoas’, ‘Relação com a empresa’ e ‘Maturidade’.

Estas também foram as categorias mais freqüentes nos sujeitos de menor média em prazer. Porém a categoria ‘Relação com a empresa’ foi a mais freqüente, seguida da ‘Relação com as pessoas’ e por último da ‘Maturidade’.

As categorias mais freqüentes nos sujeitos de menor média em sofrimento foram: ‘Maturidade’, ‘Relação com as pessoas’ e ‘Atitude de fazer sua parte’.

As categorias mais freqüentes nos sujeitos de média em sofrimento e em prazer foram: ‘Relação com as pessoas’, ‘Maturidade’ e ‘Relação com a empresa’.

Nota-se que as categorias ‘Relação com as pessoas’ e ‘Maturidade’ estiveram presentes com alta frequência em todos os cinco grupos. E a categoria ‘Relação com a empresa’ esteve presente em quatro dos cinco grupos.

Ao aprofundar um pouco mais nestas três categorias pode-se notar que os conteúdos mais presentes nos sujeitos que apresentaram maior média em prazer foram – ‘Avaliação do outro’, onde o reconhecimento tem uma grande participação, e o ‘Desgaste nas relações’. Quanto aos sujeitos de baixo prazer, destacadamente, a subcategoria mais frequente foi a ‘Busca por relacionamentos satisfatórios’, compondo vários temas que tratavam o desgaste nas relações. Os indivíduos de médias altas em sofrimento também tiveram altas frequências de temas relacionados ao desgaste nas relações. Além deste tema, a ‘Avaliação do outro’ e o ‘Reconhecimento’ foram bem consideráveis. A menor participação do tema ‘Desgaste nas relações’, aconteceu no grupo de baixa média em sofrimento. O tema mais frequente neste grupo foi o ‘Reconhecimento’, seguido do tema ‘*Status*’. Quanto ao grupo que apresentou índices médios em prazer e sofrimento, a ‘Avaliação do outro’ e o ‘Desgaste nas relações’ foram os temas mais frequentes.

VI) DISCUSSÃO

Com esta discussão, tentar-se-á responder aos questionamentos feitos na parte introdutória deste estudo, além de, evidentemente, responder aos problemas de pesquisa levantados pelas hipóteses.

O desenvolvimento deste estudo visou conhecer e delimitar o tema Realização Profissional, bem como investigar o impacto dos valores individuais relativos ao trabalho e dos valores organizacionais na Realização. Para atender à primeira parte deste objetivo, uma vez que a escassez de artigos na literatura indicava que o mesmo ainda carecia de maiores investigações, partiu-se de alguns conceitos próximos, como o prazer, o bem-estar, o valor relativo ao trabalho ‘Realização no Trabalho’ e o fator de prazer ‘Realização’. As considerações a respeito destes dois últimos conceitos, serão feitas posteriormente quando da discussão sobre as hipóteses deste estudo. Quanto aos dois primeiros, alguns aspectos relevantes serão discutidos agora.

De acordo com a análise das entrevistas realizadas pode-se considerar que o critério adotado de utilizar o conceito de prazer como referência para investigar a Realização Profissional foi coerente. Inicialmente, havia se suposto na introdução deste estudo que, dos quatro tipos de prazer categorizados por Tiger (1993), a Realização Profissional estaria compreendida mais claramente dentro do contexto dos Psicoprazeres, que são proporcionados, entre outras fontes, pelo uso das habilidades e energia do indivíduo. Porém, ao analisar os resultados desta pesquisa, pôde-se perceber que os Socioprazeres, aqueles sentidos quando as pessoas estão em contato com as outras, também podem estar relacionados com a Realização Profissional, uma vez que, solicitados a caracterizar este construto, os sujeitos responderam, conforme se pode observar no detalhamento das categorias finais das análises das entrevistas, que a categoria ‘Relação com as pessoas’ descreve, entre outros

aspectos, a busca por relacionamentos satisfatórios e não desgastantes como um componente da Realização Profissional.

Quanto ao bem-estar, este também pareceu estabelecer suas conexões com Realização Profissional a partir dos resultados levantados nas entrevistas. O bem-estar na visão eudemônica é entendido como uma busca para atingir a perfeição que representa a realização do verdadeiro potencial de uma pessoa (RYAN; DECI, 2001). No início deste estudo foi levantada a hipótese de que esta visão de bem-estar parecia vir mais de encontro com o entendimento de Realização Profissional do que a visão hedônica do mesmo, tomando como base, pressupostos do bem-estar eudemônico como ‘fazer aquilo que vale a pena fazer’, ‘viver de acordo com sua própria natureza’, ‘realizar atividades congruentes com seus próprios valores’ (RYAN; DECI, 2001). Esta visão pode ser confirmada nas categorias identificadas nas análises das entrevistas ‘Fazer o que gosta’ e ‘Crescimento profissional e intelectual’.

Porém, quando a categoria ‘Estar Feliz’ é considerada, nota-se que a visão hedônica do bem-estar também é identificada no estudo. A visão predominante entre os psicólogos hedônicos é que o bem-estar consiste em felicidade subjetiva, e envolve a experiência do prazer *versus* o desprazer, mas a felicidade não está reduzida a um hedonismo físico (KING; NAPA, 1998). Assim, a Realização Profissional parece compreender também o bem-estar hedônico. De acordo com esta visão, a felicidade pode ter sua origem nos objetivos que se consegue atingir a partir de diferentes tipos de experiências. Neste sentido, a categoria ‘Resultado do trabalho’ também pode ter sua grande contribuição no alcance da Realização Profissional, pois ela compreende a importância do alcance dos objetivos traçados na sensação de Realização Profissional e portanto, de prazer. Estes resultados confirmam a visão de King e Napa (1998) de que o bem estar deve ser concebido mais adequadamente como um fenômeno multidimensional que inclui aspectos de ambos os conceitos hedônicos e

eudemônicos, mostrando desta forma que as pessoas consideram importante para ter uma avaliação positiva de suas vidas tanto ter um significado para suas vidas como se sentirem felizes, aspectos relacionados respectivamente com a visão eudemônica e hedônica.

Desta maneira, tanto o prazer como o bem-estar se confirmaram conceitos relevantes para o entendimento da Realização Profissional.

Deste ponto em diante, pretende-se responder às hipóteses levantadas neste estudo, onde serão apontados em caráter ilustrativo também resultados das análises das entrevistas.

Hipótese Principal: a coerência entre valores relativos ao trabalho e valores organizacionais contribui favoravelmente para a determinação da ‘Realização’ de trabalhadores com formação superior.

Ao analisar os resultados deste estudo, pode-se afirmar que a hipótese principal deste estudo foi parcialmente confirmada. Os resultados das correlações bem como das análises fatoriais afirmaram a coerência entre estes dois grupos de valores nesta amostra. A partir desta coerência, pôde-se identificar um valor, ‘Relações Sociais’, que foi preditor da ‘Realização’. A discussão deste resultado será detalhada a seguir na apresentação da primeira hipótese secundária.

Hipótese 1 - valores relativos ao trabalho contribuem favoravelmente para a determinação da ‘Realização’ de trabalhadores com formação superior.

Pode-se afirmar que esta hipótese foi parcialmente confirmada, uma vez que nem todos os valores relativos ao trabalho se mostraram significativamente importantes para predizer ‘Realização’. De qualquer forma, ao analisar os resultados das regressões realizadas (ver seção Resultados- regressões lineares) nota-se o importante papel da variável ‘Relações sociais’ não somente na definição da ‘Realização’, mas de todos fatores de prazer e sofrimento, o que pôde ser confirmado pelos resultados da análise das entrevistas que apontaram a categoria ‘Relação com as pessoas’ como a mais freqüente de todas e presente

em todas as entrevistas realizadas para investigar a Realização Profissional. Estes dados complementam o que a literatura aponta. Mendes e Morrone (2002) ponderam que o confronto entre a subjetividade do trabalhador e as relações sociais podem gerar sofrimento. Talvez o que possa ser acrescentado por este estudo é que as relações sociais, dependendo do contexto avaliado, também podem gerar prazer para o trabalhador. De qualquer forma, a alta frequência da categoria ‘Relação com as pessoas’ valida, em parte, os achados das análises de regressão.

Hipótese 2- Valores organizacionais contribuem favoravelmente para a determinação da ‘realização’ de trabalhadores com formação superior.

Hipótese 4- Valores organizacionais contribuem favoravelmente para a determinação da ‘liberdade’ de trabalhadores com formação superior.

Hipótese 6- Valores organizacionais contribuem favoravelmente para a determinação do ‘desgaste’ de trabalhadores com formação superior.

Hipótese 8- Valores organizacionais contribuem favoravelmente para a determinação da ‘desvalorização’ de trabalhadores com formação superior.

Uma vez que os resultados deste estudo mostraram uma não discriminação entre o grupo dos valores organizacionais e o grupo dos valores relativos ao trabalho, conforme foi descrito na seção de Métodos, somente um destes grupos, os valores relativos ao trabalho, prosseguiu no teste das hipóteses. Desta forma, as hipóteses 2, 4, 6 e 8 não foram testadas.

Hipótese 3 – Valores relativos ao trabalho contribuem favoravelmente para a determinação da ‘Liberdade’ de trabalhadores com formação superior.

Os valores ‘Relações Sociais’ e ‘Estabilidade’ predisseram significativamente ‘Liberdade’, sendo esta relação direta com o primeiro valor e inversa com o segundo.

Assim, quanto mais o indivíduo valoriza a Estabilidade, menos se sente 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. Talvez o que possa explicar esta relação inversa seja o raciocínio de que a busca pela ‘Estabilidade’, cujos itens tem também forte aspecto da necessidade financeira, faça com que as pessoas abram mão de trabalhar em atividades ou funções que dêem esta liberdade para pensar e organizar seu trabalho em prol de ter um determinado retorno financeiro ou mais, de ter uma garantia de ganho.

Hipótese 5 – Valores relativos ao trabalho contribuem favoravelmente para a determinação do ‘Desgaste’ de trabalhadores com formação superior.

Hipótese 7 – Valores relativos ao trabalho contribuem favoravelmente para a determinação da ‘Desvalorização’ de trabalhadores com formação superior.

Os valores ‘Relações Sociais’ e ‘Estabilidade’ se mostraram significativos para predizer tanto ‘Desgaste’ quanto ‘Desvalorização’. A direção desta relação se mostrou inversa entre ‘Relações Sociais’ e os dois fatores de sofrimento (‘Desgaste’ e ‘Desvalorização’) e direta entre ‘Estabilidade’ e os mesmos.

Desta forma, quanto menor for o valor ‘Relações Sociais’ para o indivíduo, maior será o seu sofrimento. Ao analisar este resultado, poder-se-ia pensar que estes dados refutam o que a literatura aponta. Mendes e Morrone (2002) ponderam que o confronto entre a subjetividade do trabalhador e as relações sociais podem gerar sofrimento. Mas ao analisar os itens do valor ‘Relações Sociais’ pode-se notar que ele compreende expectativas muito mais no sentido de doação por parte do indivíduo, do que de receber algo desta relação. Esta diferença talvez seja fator importante na explicação das vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Numa seção posterior, estes aspectos serão discutidos com maior profundidade.

Quanto à relação entre o valor ‘Estabilidade’ e os fatores de sofrimento, a explicação talvez possa estar na direção de que quanto mais se valoriza os aspectos materiais do trabalho,

quanto maior é a necessidade de ‘ganhar dinheiro’, ‘suprir necessidades materiais’, ou mesmo ‘ter estabilidade no trabalho’, mais o indivíduo sofre. Quanto mais ele tem estas expectativas, mais o trabalho é sentido como desgastante, causador de estresse e frustração (alguns itens do Desgaste), mais ele se sente injustiçado e desvalorizado no trabalho (alguns itens da Desvalorização). Estes resultados corroboram os resultados de pesquisas de Diener; Oishi; Lucas (2003) sobre o bem-estar nas quais concluem que as pessoas que desejam fortemente a riqueza e o dinheiro são mais infelizes do que aqueles que não desejam.

Estes autores destacam ainda que, do ponto de vista eudemônico, dar maior prioridade para coisas materiais (dinheiro, fama e imagem), que em si mesmas não satisfazem as necessidades psicológicas básicas e pode, no máximo, apenas satisfazer parcialmente as necessidades, e na pior das hipóteses pode desviar de um foco que produziria a realização de uma necessidade.

A categoria ‘Implicação Financeira’ identificada nas análises das entrevistas confirmam o impacto do aspecto financeiro no processo de Realização Profissional. Porém, ela destaca que este aspecto também é importante neste processo. Como a literatura aponta, se a importância atribuída a este fator for prioritária, este aspecto se associa ao sofrimento. Por outro lado, os conteúdos das entrevistas apontaram que, se este fator estiver aliado com ‘Fazer o que gosta’, ele estará associado ao prazer.

Hipótese 9 – Variáveis sócio-demográficas produzem impacto na explicação da ‘Realização’, da ‘Liberdade’, do ‘Desgaste’ e da ‘Desvalorização’ de trabalhadores com formação superior.

As variáveis sócio-demográficas não mostraram produzir impacto na explicação do fator ‘Realização’.

Quanto ao fator ‘Liberdade’, a variável ‘Área de Formação Acadêmica’ se mostrou significativa nesta predição. Pode-se então afirmar que dependendo do curso que a pessoa fez,

e da profissão exercida por ela a partir de sua formação, ela pode se sentir 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. Dada a codificação das áreas feita no banco de dados deste estudo, pode-se observar que pessoas das áreas de conhecimento ‘Sociais Aplicadas’ e de ‘Ciências Humanas’ sentem-se mais livres no trabalho do que das outras áreas.

Quanto aos fatores ‘Desgaste’ e ‘Desvalorização’, a variável demográfica ‘Idade’ se mostrou significativa para predizê-los, sendo esta relação inversa: quanto maior a idade, menor é o sentimento de ‘Desgaste’ e de ‘Desvalorização’. Estes dados diferem dos resultados obtidos por Resende e Mendes (2003). Estas autoras, investigando valores individuais, variáveis demográficas e vivências de prazer e sofrimento, concluíram a partir da análise das regressões utilizadas que as variáveis demográficas não são antecedentes das vivências de ‘Desgaste’ e de ‘Insegurança’ (fator nomeado de Desvalorização na versão utilizada neste estudo).

Considerando as categorias finais da análise das entrevistas, isto pode estar associado com a categoria ‘Maturidade’, que retrata que a Realização Profissional tem relação com a forma como as pessoas lidam com as situações adversas do dia-a-dia. E neste sentido, talvez o tempo possa auxiliar as pessoas a administrar melhor estas questões. Isto pode ser hipotetizado, a partir dos resultados deste estudo: alta frequência da categoria maturidade na análise das entrevistas e a relação significativa e inversa entre idade e os fatores de sofrimento. Ou ainda, 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 e Autopromoção – Poder e Auto-realização, ao contrário, quanto maior a idade, mais os indivíduos priorizam os tipos motivacionais Benevolência e Universalismo. Estas questões serão discutidas com mais detalhe no próximo tópico.

Serão discutidos agora com mais detalhes os resultados identificados nas análises das entrevistas.

A categoria ‘Relação com as pessoas’ foi a mais freqüente e foi identificada em todas as entrevistas, além de ter confirmado resultados encontrados na etapa quantitativa, o que reforça a importância das relações sociais na compreensão do Prazer e do Sofrimento do Trabalhador neste processo de busca e alcance da Realização profissional.

É importante, porém, destacar algumas diferenças entre dois conceitos tratados até então: valor ‘Relações Sociais’ e categoria ‘Relação com as pessoas’. 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), enquanto que a categoria ‘Relação com as pessoas’ compreende além destes aspectos, outros dois aspectos que seriam a diferença entre as pessoas, com suas implicações e a importância da avaliação do outro em relação à pessoa do trabalhador e em relação ao trabalho deste.

Ao examinar mais detalhadamente os itens do valor ‘Relações Sociais’ e os da categoria ‘Relação com as pessoas’ pode-se notar que o valor ‘Relações Sociais’, compreende aspectos mais altruístas desta relação, ou seja, o trabalhador que tem este valor como importante, entende que deve ‘ajudar os outros’, ‘auxiliar os colegas de trabalho’, ‘ter um bom relacionamento com colegas de trabalho’, ‘ter amizade 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. A categoria ‘Relação com as pessoas’, por outro lado, agrupou além destes aspectos citados, que se encaixaram na subcategoria ‘busca por relacionamentos satisfatórios’, outros que compreendiam interesses mais individuais do que coletivos. A subcategoria, ‘Avaliação do outro’, mostra a importância do reconhecimento do outro, do elogio do outro, de ter a valorização do outro em relação ao seu trabalho, de ter o respeito do outro, da imagem que as outras pessoas têm sobre o

trabalhador, da necessidade de ser aceito pelo grupo, enfim, da importância de ser avaliado positivamente pelo outro neste processo de Realização Profissional. Assim, pode-se afirmar que na categoria 'Relação com as pessoas' foi identificada também uma forte necessidade de atender a objetivos pessoais em relação à interação com as pessoas. Estas diferenças entre o valor 'Relações Sociais' em relação à categoria 'Relação com as pessoas' parecem estar relacionadas com o tipo motivacional de valores, segundo Tamayo e Schwartz (1993). Se o tipo motivacional estiver na categoria de Benevolência ou Universalismo, prevalecem os interesses coletivos, 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, se por outro lado, perseguir a Autopromoção, prevalecerão os interesses individuais.

Um dado que caminha nesta mesma direção pode ser identificado quando se observa que a categoria 'Relação com a sociedade' foi claramente concentrada no grupo de sujeitos com baixa média de sofrimento. Eles apontavam para a necessidade de servir, de retribuir à sociedade em função de ter feito um curso, de ter se profissionalizado. Nota-se uma característica maior de altruísmo nestas duas pessoas, sendo neste caso associada ao baixo sofrimento. Esta categoria por sua vez, estaria compreendida semanticamente, dentro do valor 'Relações Sociais', uma vez que ela mostra a importância de contribuir para a sociedade, de dar o que recebeu em troca da mesma.

Os resultados das análises das regressões mostraram que o valor 'Relações Sociais' se correlaciona positivamente com o prazer e inversamente com sofrimento. As entrevistas, por outro lado, apontaram a categoria 'Relação com as pessoas' tanto no pólo do prazer como no do sofrimento. Dependendo do que seja importante para cada indivíduo nesta relação, dos resultados que ele alcança nesta interação, ele terá mais ou menos vivências de prazer ou de sofrimento. Fica o questionamento do impacto da importância atribuída pelo trabalhador à

avaliação do outro no seu prazer e no seu sofrimento. Este aspecto não foi avaliado diretamente neste estudo, uma vez que os valores relativos ao trabalho não abarcavam esta particularidade da relação entre as pessoas, mas através das entrevistas, foi possível identificá-lo. Ao analisar os demais itens da escala de valores relativos ao trabalho, pôde-se perceber que esta expectativa em relação ao trabalho, não foi contemplada neste instrumento. Talvez esta ‘avaliação positiva do outro em relação ao trabalhador e ao seu trabalho’ possa ser um valor relativo ao trabalho. Talvez, ela tenha sido extremamente diluída no fator ‘Prestígio’, em itens como ‘ter prestígio’, ‘ter notoriedade’, e ‘ter fama’. De qualquer forma, não se pode afirmar que estes itens avaliam os mesmos aspectos descritos na subcategoria ‘Avaliação do outro’. Pode ser que este ‘valor’ constitua uma estrutura semântica e fatorial distinta e que pode ser adicional no grupo de valores relativos ao trabalho. Com isto pretende-se sugerir também futuros estudos não só sobre as particularidades da relação entre as pessoas no processo de Realização Profissional, como sobre os valores do trabalhador.

Os resultados deste trabalho vêm a confirmar também questões discutidas por Mendes (1995). Esta autora discorre sobre a importância do trabalhador se sentir útil, produtivo e valorizado para o fortalecimento da identidade do mesmo, uma vez que este processo reforça sua auto-imagem e trás a possibilidade de auto-realização. “O reconhecimento é a forma específica da retribuição moral-simbólica dada ao Ego, como compensação ao engajamento de sua subjetividade e inteligência” (Resende, 2003, p.40). Assim, este estudo vem confirmar a importância da relação que o sujeito estabelece com o outro nesta dinâmica da Realização Profissional.

Outro aspecto relacionado a esta categoria que pôde ser observado é que, apesar da categoria ‘Relação com as pessoas’ estar presente nos cinco grupos (alto prazer, baixo prazer, alto sofrimento, baixo sofrimento e médios prazer e sofrimento), apresentou algumas particularidades. O desgaste nas relações só não esteve presente onde havia baixo sofrimento,

e este grupo foi o que apresentou a maior frequência na categoria Maturidade, o que faz supor que as pessoas que sabem lidar melhor com as situações do dia-a-dia, se desgastam menos nas relações, sofrendo menos desta forma.

A categoria ‘Maturidade’ foi a segunda mais freqüente no resultado das análises das entrevistas. Os temas que compõem esta categoria parecem estabelecer relação com o conceito de *coping*, que é definido como uma variável individual que indica a forma como as pessoas geralmente enfrentam ao estresse. Ela é determinada por fatores pessoais, exigências situacionais e recursos disponíveis (LAZARUS; FOLKMAN, 1984). O estresse não foi investigado diretamente, porém pode-se perceber nas respostas dos sujeitos, que diversas situações controversas são vivenciadas no trabalho, podendo gerar sofrimento para o trabalhador. A maneira como cada um lida com estas situações se mostrou fator importante na busca pela Realização Profissional. Abaixo seguem verbalizações de dois entrevistados, o primeiro com alto e o segundo com baixo índice de sofrimento. O primeiro disse não se sentir realizado profissionalmente quando isto foi questionado. O segundo disse ter vivido vários momentos onde se sentiu realizado mas que esta realização é uma busca constante.

“Acho que a Realização Profissional pelo menos hoje, eu encontraria quando eu não tivesse esse nível de ansiedade ruim que eu tenho hoje, esse nível de cobrança que eu tenho hoje comigo.” (Alto Sofrimento).

“Às vezes, à noite, eu aborrecido, preocupado com alguns outros problemas que todos nós temos, para sair desses problemas, em vez de perder sono, penso na química e aí adormeço tranquilo, sem problema algum. Naquela noite, na noite ali, não adiantava, não tinha como resolver. Então ia perder o sono, perder o sono? Pra que? Então eu fugia desses pensamentos pensando na química. Eu fiz isso durante a minha vida toda e até hoje faço isso”. (Baixo sofrimento).

Pinheiro; Tróccoli; Tamayo (2003) levantam algumas questões conceituais e metodológicas envolvidas no estudo do *coping*, dentre elas a falta de consenso sobre os tipos de estratégias avaliadas. Mas uma perspectiva que tem sido referenciada pela literatura é a

perspectiva cognitivista de Folkman e Lazarus (1980, apud ANTONIAZZI et. al, 1998) que divide o *coping* em duas categorias funcionais: *coping* focalizado no problema e *coping* focalizado na emoção. A primeira categoria refere-se ao esforço do indivíduo para atuar na situação que deu origem ao estresse, tentando mudá-la. A segunda categoria constitui-se o esforço para regular o estado emocional que é associado ao estresse, tendo o objetivo de alterar o estado emocional do indivíduo. As estratégias deste tipo de *coping* visam diminuir a sensação física desagradável de um estado de estresse. Alguns exemplos destas estratégias são: sair para correr, fumar um cigarro, tomar um tranqüilizante, assistir a um filme, entre outros.

Seidl; Trócolli; Zannon (2001) realizaram um estudo que investigou a estrutura fatorial da Escala Modos de Enfrentamento de Problemas – EMEP, resultando na versão adaptada e validada para a população brasileira, no qual identificaram quatro fatores: estratégias de enfrentamento focalizadas no problema, estratégias de enfrentamento focalizadas na emoção, práticas religiosas/pensamento fantasioso e busca de suporte social. O estudo de Seidl; Trócolli; Zannon (2001) identificou duas outras formas de enfrentamento do estresse utilizadas pelos sujeitos. A estratégia de busca do suporte social aponta para a importância do apoio de pessoas significativas em situações de estresse. Corroborando os achados desses autores, este estudo identificou uma categoria de conteúdo semelhante chamada ‘Relação com as pessoas’, na qual se pôde confirmar que as pessoas esperam ter no ambiente de trabalho relacionamentos satisfatórios e não desgastantes.

Um outro conceito teórico que também parece estabelecer relação com a categoria ‘Maturidade’ é discutido por Ferreira e Mendes (2003), como Estratégias de Mediação. Resgatando a finalidade destas estratégias apontadas pelos autores, o seu intuito é superar as adversidades do contexto de trabalho, com o objetivo de assegurar a integridade física,

psicológica e social do trabalhador. Quando se analisa a categoria ‘Maturidade’, observa-se que ela aponta para a forma como as adversidades do trabalho devem ser administradas.

“Compreenda você que você é uma pessoa limitada e suas forças, suas possibilidades são também limitadas”. (Baixo sofrimento)

“Acho que é encontrar um equilíbrio aí entre aceitar desafios, conseguir correr atrás deles, sem, sem sofrimento tão grande que eu carrego hoje quanto a isso”. (Alto sofrimento)

Outro aspecto da literatura que parece ter sido corroborado pelos resultados deste estudo foi apontado por Ferreira e Mendes (2003). Segundo estes autores, quanto mais eficientes e eficazes forem as estratégias de mediação individuais e coletivas, menor será o custo humano do trabalho, havendo um predomínio de bem-estar individual e coletivo e vice-versa. Assim, os resultados deste estudo parecem ter confirmado esta dinâmica, uma vez que a categoria ‘Maturidade’ foi associada ao conceito de Realização Profissional, ou seja, os sujeitos participantes entenderam que o alcance da Realização Profissional, conceito que está relacionado com a sensação de bem-estar, exige das pessoas a utilização de estratégias diferenciadas e mais elaboradas para lidar com as situações do dia-a-dia, o que foi claramente demonstrado nas falas dos sujeitos ao serem questionados sobre o que os levava a sentir Realização Profissional.

“Mas eu acho que no fundo eu ter esperado um certo tempo foi bom, porque eu também não sei com..., quando eu sei eu já não tava mais com aquela mágoa, e eu acho que eu consegui falar alguma coisa pra evitar esse tipo de problema com as outras pessoas” (Baixo Prazer)

Ferreira e Mendes (2003) apontam também que “quando as tarefas são rigidamente prescritas, elas tendem a ‘engessar’ as possibilidades de ação dos trabalhadores” (p.51) e neste momento as estratégias operatórias entram em ação visando confrontar as contradições existentes e manter a saúde do trabalhador. A categoria ‘Crescimento Profissional e Intelectual’ que destaca entre outros aspectos, a importância de ampliar os conhecimentos, de aprender cada vez mais, de ter a possibilidade de realizar um trabalho criativo para que o

trabalhador alcance sua Realização Profissional, confirma este argumento. Esta categoria aponta para o sofrimento que é associado ao trabalho que não permite o uso das capacidades intelectuais do indivíduo.

Quanto às estratégias de mobilização coletiva, que representam modos de agir em conjunto dos trabalhadores, através do espaço em comum para discussão e cooperação, com o intuito de eliminar o custo humano negativo do trabalho (FERREIRA;MENDES, 2003), estas não ficaram evidentes nos resultados das análises de conteúdo da entrevista, talvez porque este conceito não tenha sido profundamente explorado nas mesmas. De qualquer forma, não foi um conteúdo que surgiu naturalmente dentro das questões da entrevista.

Quanto às estratégias defensivas, que constituem mecanismos individuais ou compartilhados de negação e/ou racionalização do sofrimento e do custo humano negativo ocasionado pelas contradições e pelos conflitos vivenciados no contexto de produção de bens e serviços (FERREIRA;MENDES, 2003), foi possível identificar alguns indícios de ativismo por parte de alguns entrevistados, caracterizados pelo engajamento em situações múltiplas. Isto deixa margem para discussão do uso de uma das estratégias defensivas descritas por Jayet (apud MENDES; MORRONE, 2002) que é o ativismo com o intuito de evitar a consciência. Outro tipo de estratégia descrita por este autor que pode ter sido utilizada foi a desmotivação e o desencorajamento, que foram detectados através dos relatos de um dos sujeitos com baixo prazer no trabalho. Quando este foi convidado para participar também da segunda fase deste estudo, ele já havia saído ‘voluntariamente’ da organização. De um modo geral, as respostas dos entrevistados não demonstraram forte presença do uso de estratégias defensivas. As respostas apontaram mais para uma percepção maior do sofrimento vivido e de suas possíveis causas e para uma busca de um novo posicionamento em relação ao trabalho, à maneira de lidar com este sofrimento ou com a falta do prazer. As respostas dos sujeitos durante a

entrevista indicavam formas mais elaboradas, ‘maduras’, de lidar com conflitos, impasses e dificuldades ou a necessidade de realizar algumas mudanças neste sentido.

“Porque também aquela coisa de ser sempre perfeita, perfeita, gera um stress, porque a gente não é perfeito, só Deus, então eu falei, assim não tá bom” (Alto Sofrimento).

“E juntando a questão deu cair na real que eu tenho que aceitar os outros ou então que eu não preciso ser igual, ajudou a caminhar melhor” (Alto sofrimento).

“Tem hora que é preciso parar, analisar porquê que as coisas estão acontecendo desta forma” (Baixo prazer).

A categoria ‘Relação com a empresa’ foi a terceira mais freqüente nas análises das entrevistas. Ela parece estar relacionada com o conceito de Percepção de Suporte Organizacional, conceito definido por Eisenberger et. al. (1986) como “crenças globais desenvolvidas pelo empregado sobre a extensão em que a organização valoriza as suas contribuições e cuida do seu bem-estar” (p.501). Segundo Cordes e Dougherty (1993), quando o trabalhador inicia em uma organização ele tem certas expectativas em relação ao que estará realizando profissionalmente e ao que a organização poderá lhe oferecer como recompensa. Com o tempo estas expectativas são confrontadas com a realidade e quando os resultados desta comparação são muito discrepantes, isto pode influenciar o comportamento das pessoas no trabalho. O desbalanceamento extremo desta relação seria a vivência de *burnout*, fenômeno que ocorre quando a organização demanda mais do que as pessoas podem dar e oferece menos do que elas precisam (MASLACH; LEITER, 1997). Este estudo não investigou o *burnout* e provavelmente, a julgar pelos resultados das médias dos sujeitos em sofrimento, a maioria dos trabalhadores desta pesquisa não apresentariam sofrimento num nível tão crônico. De qualquer forma, é importante alertar para a necessidade das organizações assumirem de maneira mais efetiva sua parcela de responsabilidade sobre a saúde do trabalhador, pois ela pode minimizar o processo de sofrimento dependendo da

dinâmica que estabelecer com seus empregados. Tamayo e Tróccoli (2002) chegaram a resultados que apontam que variáveis de suporte organizacional que envolvem processos de gestão e gerenciamento de chefia podem diminuir a exaustão emocional. Identificaram também que a exaustão pode ser reduzida através da melhora do suporte social dos colegas e supervisores e através da implementação de políticas de ascensão, promoção e salários dentro da organização.

Mendes e Morrone (2002) afirmam que além das relações sociais outros dois aspectos podem gerar sofrimento ao trabalhador ao entrar em choque com sua subjetividade: as restrições das condições socioculturais e ambientais e a organização do trabalho. Isto pode ser ilustrado através das categorias ‘Relação com a empresa’, ‘Relação com a Sociedade’ e ‘Ambiente externo’ que vem demonstrar justamente as particularidades da relação que o trabalhador tem com a empresa, com seu ambiente de trabalho e com a sociedade. Estas categorias de conteúdo das entrevistas exemplificam a necessidade do trabalhador conciliar interesses entre seus valores e os da organização, a necessidade da organização oferecer condições de trabalho adequadas, tanto físicas quanto psíquicas, a necessidade do trabalhador se sentir valorizado pela organização, as influências que o ambiente externo exercem sobre a sociedade, o mercado, as empresas e conseqüentemente, sobre o trabalhador e por último a necessidade do trabalhador retribuir o que recebeu da sociedade, o que parece ter relação com os dois aspectos destacados por Mendes e Morrone (2002) .

A próxima categoria levantada nas análises das entrevistas foi a categoria ‘Atitude de fazer sua parte (empenhar-se)’. Ao analisar os conteúdos desta categoria parece que os sujeitos estavam se referindo à importância do conceito de comprometimento, pois falam de aspectos como envolvimento com o trabalho, adesão com os objetivos. O comprometimento possui, segundo Bastos (1994), abordagens ou enfoques que podem ter origem na Sociologia, nas Teorias Organizacionais e na Psicologia Social, sendo eles: Enfoque Afetivo, Calculativo,

Normativo, Sociológico e Comportamental. Segundo Mowday, Steers e Porter (apud BANDEIRA; MARQUES; VEIGA, 2000), o comprometimento afetivo compreende três dimensões: a aceitação dos valores, normas e objetivos da organização; a disposição de investir esforços em favor da organização e o desejo de manter-se membro da organização. A segunda dimensão citada mostra este intuito de contribuir, fazer sua parte, destacado por todos os entrevistados. Porém, o engajamento evidenciado nas entrevistas, extrapola o aspecto da organização, e é estendido para o comprometimento com o trabalho, com sua carreira e até com seus valores pessoais, algo não investigado neste trabalho, confirmando achados de Bastos (1994).

Parte dos resultados da análise das entrevistas pode confirmar resultados de outras pesquisas sobre prazer e sofrimento no trabalho. Mendes e Morrone (2003) realizaram uma pesquisa com trabalhadores da ‘Feira de Importados do Distrito Federal’, e identificaram três categorias de prazer e três de sofrimento, que parecem relacionadas com algumas categorias que este estudo apontou. As categorias de prazer identificadas por Mendes e Morrone (2003) foram: A) Benefícios, onde o trabalho é percebido como um meio de alcançar metas materiais, pessoais e afetivas. Parece que a categoria identificada neste estudo, ‘Implicação Financeira’, está relacionada com um destes de tipos de benefícios. Esta categoria destaca a importância do trabalho oferecer também um retorno financeiro. B) Gratificação, na qual o trabalhador destaca o prazer sentido por fazer o que gosta, por fazer algo com o que se identifica e por diversos outros aspectos que fazem com que o trabalho o gratifique. As categorias identificadas neste estudo ‘Fazer o que gosta’ e ‘Estar feliz’ também descrevem aspectos semelhantes, na medida em que mostram que o trabalhador se sente realizado profissionalmente quando se sente feliz e gosta do que faz e faz o que gosta. C) Reconhecimento, esta categoria mostra que o trabalhador sente prazer quando tem a admiração das outras pessoas em relação ao seu trabalho, quando é valorizado no trabalho e

reconhecido. Neste estudo, as categorias ‘Relação com as pessoas’ e ‘Relação com a empresa’, também apresentaram conteúdos que apontam tanto para a importância da avaliação positiva que as outras pessoas fazem do trabalho da pessoa e com o reconhecimento que vem junto desta avaliação (‘Relação com as pessoas’), quanto pela importância do trabalhador se sentir valorizado pela empresa (‘Relação com a empresa’).

As categorias de sofrimento no trabalho identificadas por Mendes e Morrone (2003) foram: A) Descontentamento, que mostra o sofrimento sentido pelo trabalhador ao realizar um trabalho que é incapaz de proporcionar crescimento, por não oferecer condição de aprendizagem. Neste estudo, a categoria ‘Crescimento Profissional e Intelectual’ também envolve esta necessidade que o indivíduo tem de crescer intelectual e profissionalmente para que se sinta realizado no trabalho. B) Falta de reconhecimento, categoria que reforça a importância do trabalhador sentir-se reconhecido pela organização onde trabalha, aspecto também identificado neste estudo, através das categorias ‘Relação com as pessoas’ e ‘Relação com a empresa’. C) Falta de infra-estrutura, que aponta o sofrimento sentido pelo trabalhador quando seu ambiente de trabalho não possui as condições físicas adequadas, como proteção contra chuvas, energia elétrica, banheiros e calçamento adequado. Neste estudo, a categoria ‘Relação com a empresa’ também mostrou a importância da organização dar condições de trabalho apropriadas para o trabalhador. Porém, neste estudo, esta categoria abrangeu, além de aspectos físicos do ambiente, aspectos mais ligados à cultura da organização como tempo para se desenvolver e para executar o trabalho, treinamento, orientação, planejamento, organização, entre outros. Talvez os aspectos físicos identificados por Mendes e Morrone (2003) tenham sido mais marcantes em função do tipo de trabalho desenvolvido pelos profissionais analisados naquele estudo que, ao trabalharem muito mais expostos ao ambiente externo do que os trabalhadores investigados neste estudo, receberiam uma influência muito mais forte destes aspectos de infra-estrutura.

Um outro aspecto interessante a ser destacado é que a categoria escolha profissional, que está associada a dúvidas quanto à escolha dificultando o alcance da realização, não esteve presente no grupo de alto prazer e foi baixíssima a sua frequência no grupo de baixo sofrimento.

A categoria ‘Características do Trabalho’, na verdade, compreendeu aspectos que estiveram diluídos entre as categorias que caracterizam a realização ou apontavam fatores que interferem na mesma. Isto fica claro quando se analisa alguns de seus temas: ‘forma de ser reconhecido’, ‘forma de crescimento pessoal e profissional’, ‘algo prazeroso’, entre outros. Talvez o conteúdo que mais se diferencie nesta categoria são os conteúdos relacionados a perceber o trabalho como uma forma de dar sentido para a existência do ser humano.

Os conteúdos da categoria ‘Valores do Trabalho’ estavam compreendidos nos valores organizacionais, bem como nos relativos ao trabalho, que se mostraram um único conjunto conforme foi apontado e discutido anteriormente.

Este estudo tinha como um de seus objetivos entender como se dá este processo de Realização Profissional, o que promove esta realização, tanto no nível do indivíduo quanto no nível do seu ambiente de trabalho. Com base nos resultados levantados pode-se entender que estes objetivos foram atingidos. Analisando os resultados levantados, pode se dizer que a Realização Profissional ocorre de maneira dinâmica, sendo um processo em constante transformação. Numa tentativa de analisar os principais achados deste estudo, sob a ótica dos três níveis da análise propostos por Hox (1996) as variáveis identificadas foram agrupadas conforme se segue:

Variáveis no nível de indivíduo: os valores que o indivíduo tem em relação ao trabalho; sua maturidade para lidar com as diversas situações que ocorrem no ambiente de trabalho; sua atitude para com o trabalho (de empenho e dedicação) e sua escolha profissional.

Variáveis no nível dos grupos: a relação que o trabalhador estabelece com as pessoas é determinante neste processo de realização.

Variáveis no nível da organização: neste grupo, foram identificados a relação que o trabalhador estabelece com a empresa, com as expectativas que o trabalhador tem sobre a mesma; o resultado do trabalho que ele consegue mostrar para a organização, o retorno financeiro que ele recebe pelo seu trabalho e o crescimento profissional e intelectual que ele consegue no momento.

Num quarto nível identificado compreendeu variáveis relacionados à interação do trabalhador com um meio mais amplo, e neste nível foram agrupadas as variáveis Relação com a Sociedade e o Ambiente Externo.

VII) CONCLUSÃO

“ Não sei bem como dizer, mas eu penso que realizar profissionalmente não é uma vez; nós estamos sempre nos realizando profissionalmente. Isso nunca pára, nunca pára. Só no final quando não tiver mais condição alguma ”

(Entrevistado)

Este estudo vem confirmar que a Realização Profissional é ao mesmo tempo um aspecto de prazer e sofrimento no trabalho e que sofre o impacto dos valores que o indivíduo tem em relação ao trabalho, especialmente do valor ‘Relações Sociais’. Apontou ainda para o importante papel de três fatores neste processo de busca da Realização Profissional: das interações que o indivíduo tem no seu ambiente social e do que ele busca nestas interações; dos recursos de enfrentamento que o sujeito tem para lidar com as diversas situações geradoras de sofrimento no trabalho e da dinâmica que estabelece com a organização na qual está inserido.

Um dos objetivos deste trabalho foi descrever o fenômeno da Realização Profissional e entende-se que foi atendido, pois foi possível identificar fatores que interferem neste processo e como a realização é sentida pelos trabalhadores. Recomenda-se a continuidade de investigações sobre este tema como extremamente importante e necessária, pois o tema é de relevância para a saúde e o bem-estar do trabalhador e também por consequência, para a saúde das organizações e da sociedade. É evidente a necessidade do ser humano de encontrar mais prazer em seu trabalho e a Realização Profissional é uma das aspectos deste prazer no trabalho.

Este estudo privilegiou o conhecimento da Realização Profissional em profissionais de nível superior, em função de que se partiu do pressuposto de que seria importante que o trabalhador já tivesse feito uma escolha profissional e nela atuado há pelo menos um ano.

Porém, entende-se que este fenômeno deve ser investigado de maneira mais ampla, buscando estender sua compreensão para profissionais que não fizeram um curso superior. Esta necessidade foi ainda mais posta no momento da discussão da análise de conteúdo das entrevistas. A categoria ‘Crescimento Profissional e Intelectual’ compreendia entre outros aspectos a necessidade do trabalhador realizar trabalhos variados, criativos e não repetitivos. Ficou então o questionamento de que se os profissionais que atuam em atividades mais operacionais e que não tem também a formação superior, têm necessidades diferentes em relação a esta questão. Ou seja, poderia ser esta categoria encontrada mais em um grupo de trabalhadores do que em outro? Este foi o retrato das categorias de um grupo que apresentou alta média no valor Realização no Trabalho (4,27, numa escala de 5 pontos). Em função disto, poderiam os resultados serem diferentes se este valor não fosse preponderante para este grupo? Se fosse avaliado um grupo que tivesse como valor predominante em relação ao trabalho, estabilidade, por exemplo, as categorias finais seriam também diferentes? Como seria, por exemplo, o resultado destas investigações num grupo de trabalhadores do setor público? Com estas perguntas se pretende alertar para a necessidade de mais investigações sobre este tema. Este estudo, de certa forma, buscou abrir caminhos, caminhos estes que necessitam ser explorados. As altas médias dos sujeitos no fator ‘Realização’ (4,27 numa escala de 5 pontos) mostram que este é um valor relativo ao trabalho importante para o trabalhador, sendo esta a maior média dentre todos os valores relativos ao trabalho avaliados neste estudo, o que valida a importância deste tema no contexto do trabalho e neste sentido, a relevância de construir uma maior solidez conceitual sobre o mesmo.

A união de métodos quantitativos e qualitativos neste estudo foi extremamente rica para a compreensão da variável estudada. A Psicodinâmica do Trabalho é uma perspectiva que tem cada vez mais aberto esta possibilidade dentro da área do comportamento organizacional. Zanelli (2002) discute a ampliação das opções metodológicas neste campo que antes eram

exclusivamente quantitativas. Muitos desafios metodológicos ainda se têm pela frente mas a possibilidade de conciliar estes dois métodos é uma alternativa que pode em muito enriquecer os achados da literatura.

Assim, sugere-se que novos estudos explorem melhor o tema e busquem identificar outras variáveis antecedentes que possam explicá-lo melhor, ou seja, que expliquem um maior percentual de variância da principal variável conseqüente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAD, G.;TORRES, C. V. Regressão múltipla *stepwise* e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. **Estudos de psicologia**, Natal, v.7, p.19-29, 2002.

ANTONIAZZI, A. S.; DELL'AGLIO, D. D.; BANDEIRA, D. R. O Conceito de *coping*: uma revisão teórica. **Estudos de psicologia**, Natal, v.3, n.2, jul./dez.1998.

BANDEIRA, M. L.; MARQUES, A. L.; VEIGA, R. T.As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **Revista administração**, v.4, n.2, p.133-157, 2000.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Portugal: Edições 70, 1977.226p.

BASTOS, A. V. B. **Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**, 1994.Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

CHERNISS, C. Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of *burnout*. In: SCHAUFELE, W.B.; MASLACH, C.; MAREK, T.(Ed), **Professional burnout: recent developments in theory and research..** Washington DC: Taylor & Francis, 1993. p.135-149.

CODO, W., SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde Mental e Trabalho. **Handbook de psicologia organizacional da ANPEPP**, no prelo, 2003, p. 01-23.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO.**Tabelas de áreas do conhecimento**. Disponível em: www.cnpq.br/formularios/. Acesso em: 10 nov. 2004.

CORDES, C. L.; DOUGHERTY, T. W. A review and a integration of research on job burnout. **Academy of management review**, v.18, p.621-656, 1993.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992, 168p. Tradução de: Travail, Usure Mentale.

_____ **O fator humano**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol et. al. São Paulo: Atlas, 1994, 145p.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.33, n.3, p.98-104, maio-jun, 1993.

DIENER, E.; DIENER, M.; DIENER, C. Factors predicting the subjective well-being of nations. **Journal personality soc. psychology**, v.69, p. 851-864, 1995.

DIENER, E.; LUCAS, R. E. Personality and subjective well-being. In KAHNEMAN. et.al (Ed). **Well-being: The foundations of hedonic psychology**, New York: Russell Sage Found, 1999, p.213-229.

DIENER, E.; OISHI, S.; LUCAS, R. E. Personality, Culture, and Subjetive Well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. **Annual review psychology**, v.54, p. 403-425, 2003.

EISENBERGER, R. et. al. Perceived organizational support. **Journal of applied p'sychology**, v.71, p.500-507, 1986.

FERREIRA, A. B. de H. **Dicionário Aurélio básico da língua portuguesa**. 1ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988, 687p.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: Ler, Pensar e Agir, 2003. 156p.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. "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, v.6, n.1, p.93-104, 2001.

FREUD, S. Além do princípio do prazer. In: **Obras psicológicas completas de Sigmund Freud**: edição standard brasileira, vol. 18. Rio de Janeiro: Imago, 1920.

GOLEMBIEWSKI, R. T.; MUNZENRIDER, R.; CARTER, D. Phases of progressive *burnout* and their work sites covariates. **Journal of applied behavioral science**, v.19, p.461-481, 1983.

GOUVEIA, V.V. et. al. A estrutura e o conteúdo universais dos valores humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. **Estudos de psicologia**, Natal, v.6, n.2, p. 133-142, 2001.

HEADEY, B.; WEARING, A. **Understanding happiness: a theory of subjective well-being**. Melbourne, Austrália: Longman Cheshire, 1992.

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, v.17, n.2, p.102-108, 2003.

HOX, J.J. **Applied multilevel analysis**. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1996.

KING, L. A.; NAPA, C. K. What makes life good? **Journal personality soc. psychology**, v.75, p.156- 165, 1998.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. Coping and Adaptation. In GENTRY, W. D. (Ed), **Handbook of behavioral medicine**. New York: The Guilford Press, 1984, p.282-325.

LEVIN, J. **Estatística aplicada às ciências humanas**. São Paulo: Editora Harper & Row do Brasil Ltda, 1978.

LUCAS, R. E.; FUJITA, F. Factors influencing the relation between extraversion and pleasant affect. **Journal personality soc. psychology**. v.79, p.1039-1056, 2000.

MASLACH, C.; JACKSON, S. **Maslach burnout inventory manual**. Palo Alto: Consulting Psychologist Press, 1986.

MASLACH, C.; LEITER, M. **The truth about burnout**. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1997.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste?** Tradução Mônica Saddy Martins. Campinas: Papirus, 1999, 239p. Tradução de: The truth about burnout.

MENDES, A. M. Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações na saúde mental dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.23, p.55-60, 1995.

MENDES, A. M. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. 1999. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

_____. **Validação de uma escala de indicadores de prazer-sofrimento no trabalho**, Brasília: Universidade de Brasília, 2003. manuscrito não publicado.

MENDES, A. M.; COSTA, V.P.; BARROS, P.C.R. Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento Psíquico no Trabalho Bancário. **Estudos e pesquisas em psicologia**, Rio de Janeiro, v.3, n.1, p. 59-72, 2003.

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Vivências de Prazer-Sofrimento e Saúde Psíquica no Trabalho: Trajetória Conceitual e Empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. C. (Ed). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Editora UnB, 2002. cap.1, p. 26-42.

MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores Organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Psico**, São Paulo, v.6, n.1, p.39-46, jan/jun, 2001.

MORRONE, C. F; MENDES, A. M. A resignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal. **Revista psicologia: organizações e trabalho**, Brasília, v.3, n.2, p. 91-118, jul/dez, 2003.

OKAZAKI, S. Asian American and White American differences on affective distress symptoms: Do symptom reports differ across reporting methods? **Journal cross-cult. psychology**, v.31, p.603- 625, 2000.

OLIVEIRA, A.F. **Confiança do empregado na organização: impacto dos valores pessoais, organizacionais e da justiça organizacional**. 2004. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

PINHEIRO, F. A.; TRÓCOLLI, B.T.; TAMAYO, M. R. Mensuração de *Coping* no Ambiente Ocupacional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v.19, n.2, p. 153-158, 2003.

PEREIRA, A. M. T. B. **Burnout, quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, 282p.

PEREIRA, J. S. Vivências de prazer-sofrimento em gerentes de empresa estratégica: o impacto dos valores organizacionais. 2003. Dissertação de mestrado em Psicologia. Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

PINES, A.; ARONSON, E. **Career burnout: causes and cures**. New York: Free Press.1988.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v.19, n.2, p.145- 152, maio/ago., 2003.

RESENDE, S. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho bancário: o impacto dos valores individuais e das variáveis demográficas**. 2003, 129f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

RESENDE, S.; MENDES, A. M. A sobrevivência como estratégia para suportar o sofrimento no trabalho bancário. **Revista psicologia: organizações e trabalho**, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, v. 4, n.1, p. 151-175, jan/jun, 2004.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: LTC Editora, 1999, 489p.

RODRIGUES, A. **Psicologia social**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998, 485p.

ROKEACH, M. **The nature of human values**. New York: Free Press, 1973.

ROCHA, S. R. A. **“O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda.”: sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários**. 2003, 130f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-being. **Annual review psychology**, v. 52, p.141-66, 2001.

SCHAUFELI, W. B.; VAN DIERENDONCK, D.; VAN GORP, K. *Burnout and reciprocity: Towards a dual-level social exchange model*. **Work and stress**, v.3, p.225-237, 1996.

SCHWARTZ, S.H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In ZANNA, M. P. (Ed), **Advances in experimental social psychology**, San Diego: Academic, 1992, cap. 25, p. 1-65.

SCHWARTZ, S.H. **Solidez e aplicabilidade da teoria de valores**, Israel: Universidade Hebraica de Jerusalém, 2002. Manuscrito não publicado.

SCHWARTZ, S. H.;BILSKY,W. Towards a psychological structures of humans values. **Journal of personality and social psychology**, v. 53, p. 550-562, 1987.

SCHWARTZ, S.H.; ROS, M. Values in the west: a theoretical and empirical challenge to the individualism-collectivism cultural dimension. **World psychology**, v.1, p. 91-122, 1995.

SEIDL, E. M. F.; TRÓCOLLI, B. T.; ZANNON, C. M. L. C. Análise Fatorial de uma Medida de Estratégias de Enfrentamento. **Psicologia: teoria e pesquisa**. Brasília, v.17, n.3, p. 225-234, 2001.

TABACHNICK, B. G e FIDELL, L.S **Using multivariate statistics**, New York. Harper e RowCollins College Publishers, 2001.

TAMAYO, A. Hierarquia de Valores Transculturais e Brasileiros. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v.10, n.2, p. 269-285, 1994.

_____. Valores Organizacionais. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (Ed.). **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1996.

TAMAYO, A.; GONDIM. M. G. C. Escala de valores organizacionais. **Revista de administração**, São Paulo, v.31, n.2, p. 62-72, 1996.

TAMAYO, A.; SCHWARTZ, S. H. Estrutura motivacional dos valores humanos. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 9, p.329-348, 1993.

TAMAYO, A; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de psicologia**, Brasília, v. 5, n. 2, p. 289-315, 2000.

TAMAYO, M. R. **Relação entre a síndrome do burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos**. 1997. 102f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia , Universidade de Brasília, Brasília, 1997.

TAMAYO, M. R.; TROCCOLI, B. Burnout no Trabalho. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. C. (Ed). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Editora UnB, 2002. cap. 2, p. 43-63.

TAMAYO, M. R.; TROCCOLI, B. T. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. **Estudos de psicologia**. Brasília, v. 7, n.1, p. 43-63, 2002.

TELLEGEN, A. Structures of mood and personality and their relevance to assessing anxiety, with na emphasis on self-report. In. TUMA, A. H.; MASER, J. D. (Ed). **Anxiety and the anxiety disorders**. Hillsdale, NJ: Erlbaum , 1985, p. 681-706.

TIGER, L. **A busca do prazer**. Rio de Janeiro: RJ, Objetiva, 1993.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2000. 496p.

WATERMAN, A. S. Two conceptions of happiness: contracts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. **Journal personality soc. psychology**, v.64, p. 678-691, 1993.

ZANELLI, J.C. Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. **Estudos em Psicologia**, Universidade Federal de Santa Catarina, v.7, p. 79-88, 2002.

ANEXOS

Anexo A

Orientações Gerais

Caro Participante, você estará respondendo a seguir a quatro questionários diversos, a saber:

- 1) Dados sócio-demográficos;
- 2) Escala de valores relativos ao trabalho;
- 3) Escala de valores organizacionais e
- 4) Escala de vivência de prazer e sofrimento no trabalho.

Cada questionário tem o seu objetivo e as instruções de cada um são diferentes devendo você estar atento a cada uma delas.

Você somente passará para o preenchimento do questionário seguinte quando concluir o anterior.

Ao responder às questões você estará, de certa forma, considerando a sua percepção dentro do seu ambiente de trabalho, portanto, caso você trabalhe em mais de uma organização, “escolha” somente uma delas para tomar como referência para responder os questionários.

Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo.

Procure responder de maneira bastante sincera.

Desde já, agradeço sua colaboração.

Anexo B**DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS**

Marque com X as respostas das questões de múltipla escolha e descreva a resposta nas questões abertas:

1) Idade: _____ anos e _____ meses

2) Sexo:

() Masculino () Feminino

3) Estado civil:

() Solteiro () Casado () Separado () Divorciado () Amasiado () Viúvo

4) Escolaridade:

() Superior Completo Curso: _____ Ano de conclusão: _____

() Especialização Curso: _____ Ano de conclusão: _____

() Mestrado Curso: _____ Ano de conclusão: _____

() Doutorado Curso: _____ Ano de conclusão: _____

() Pós-doutorado Curso: _____ Ano de conclusão: _____

Emprego Atual:

(Caso você trabalhe em mais de uma organização, mencione o cargo ocupado naquela que tomará como referência para responder aos questionários)

Cargo ocupado: _____

5) Tempo nesta função: _____ anos e _____ meses

6) Tempo de atuação nesta empresa: _____

7) Nível do cargo ocupado:

() Técnico Especialista () Acadêmico () Gerencial () Outros

Anexo C

ESCALA DE VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

Neste questionário você deve perguntar a si próprio: “Quais são os motivos que me levam a trabalhar?”, mesmo que, atualmente, você não esteja trabalhando. Esses motivos constituem os valores do trabalho.

A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Pedimos sua colaboração para avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida no trabalho, circulando o número, à direita de cada valor, que melhor indique a sua opinião. Use a escala de avaliação abaixo:

COMO PRINCÍPIO ORIENTADOR EM MINHA VIDA NO **TRABALHO**, esse motivo é:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante

Quanto maior o número (1, 2, 3, 4, 5), mais importante é o valor como um princípio orientador em sua vida no trabalho. Tente diferenciar, tanto quanto possível, os valores entre si, usando para isso todos os números. Evidentemente, você poderá repetir os números em suas respostas/avaliações.

É importante para mim:					
1. Estabilidade financeira	1	2	3	4	5
2. Ser independente financeiramente	1	2	3	4	5
3. Combater injustiças sociais	1	2	3	4	5
4. Realização profissional	1	2	3	4	5
5. Realizar um trabalho significativo para mim	1	2	3	4	5
6. Competitividade	1	2	3	4	5
7. Trabalho intelectualmente estimulante	1	2	3	4	5
8. Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho	1	2	3	4	5
9. Poder me sustentar	1	2	3	4	5
10. Ter prazer no que faço	1	2	3	4	5
11. Conhecer pessoas	1	2	3	4	5
12. Satisfação pessoal	1	2	3	4	5
13. Trabalho interessante	1	2	3	4	5
14. Crescimento intelectual	1	2	3	4	5
15. Seguir a profissão da família	1	2	3	4	5
16. Gostar do que faço	1	2	3	4	5
17. Status no trabalho	1	2	3	4	5
18. Ganhar dinheiro	1	2	3	4	5
19. Ser útil para a sociedade	1	2	3	4	5
20. Auxiliar os colegas de trabalho	1	2	3	4	5
21. Preservar minha saúde	1	2	3	4	5
22. Ter prestígio	1	2	3	4	5

É importante para mim:					
23. Bom relacionamento com colegas de trabalho	1	2	3	4	5
24. Identificar-me com o trabalho	1	2	3	4	5
25. Supervisionar outras pessoas	1	2	3	4	5
26. Amizade com colegas de trabalho	1	2	3	4	5
27. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	1	2	3	4	5
28. Ter compromisso social	1	2	3	4	5
29. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
30. Realização pessoal	1	2	3	4	5
31. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho	1	2	3	4	5
32. Mudar o mundo	1	2	3	4	5
33. Ter fama	1	2	3	4	5
34. Ter notoriedade	1	2	3	4	5
35. Estabilidade no trabalho	1	2	3	4	5
36. Ajudar os outros	1	2	3	4	5
37. Suprir necessidades materiais	1	2	3	4	5
38. Enfrentar desafios	1	2	3	4	5
39. Ser feliz com o trabalho que realizo	1	2	3	4	5
40. Trabalho variado	1	2	3	4	5
41. Aprimorar conhecimentos da minha profissão	1	2	3	4	5
42. Obter posição de destaque	1	2	3	4	5
43. Ter melhores condições de vida	1	2	3	4	5
44. Trabalho que requer originalidade e criatividade	1	2	3	4	5
45. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo.	1	2	3	4	5

Anexo D

ESCALA DE VALORES ORGANIZACIONAIS

Instruções

Neste questionário, você deve perguntar a si próprio: “Que valores são importantes para a organização (empresa, universidade, escola, etc) em que trabalho?” Entende-se por valores organizacionais, os princípios que orientam a vida das organizações.

A seguir há uma lista de valores. Esses valores foram levantados em diferentes organizações. Entre os parênteses que seguem cada valor encontra-se uma explicação que pode ajudá-lo (a) a compreender o seu significado.

Sua tarefa é **avaliar quão importante** é para a sua organização cada valor, como princípio orientador na vida da organização.

Observe bem que não se trata de avaliar os seus valores pessoais, nem os valores que você gostaria que existissem na sua organização, mas sim os valores que, **segundo você**, orientam a vida da sua organização. Avalie a importância dos valores da sua organização numa escala de 0 a 6.

A escala de avaliação encontra-se abaixo:

COMO UM PRINCÍPIO ORIENTADOR NA VIDA DA MINHA ORGANIZAÇÃO, esse valor é:

Nada Importante		Importante				Muito Importante	
0	1	2	3	4	5	6	

0 = **significa que o** valor não é nada importante; **não é relevante como um princípio orientador na vida da sua organização;**

3 = **significa que** o valor é importante

6 = **significa que** o valor é muito importante

Quanto maior o número (0,1,2,3,4,5,6), mais importante é o valor como um princípio orientador na vida da sua organização.

Além dos números de 0 a 6, você pode usar ainda, em sua avaliações, -1 e 7, considerando que:

-1 = **significa que** o valor é oposto aos princípios que orientam a vida na sua organização;

7 = **significa que** o valor é de suprema importância como um princípio orientador na vida da sua organização. Geralmente uma organização não possui mais de dois desses valores.

COMO UM PRINCÍPIO ORIENTADOR NA VIDA DA MINHA ORGANIZAÇÃO, esse valor é:

Oposto aos Princípios da Organização	Nada Importante		Importante			Muito Importante		De Suprema Importância
-1	0	1	2	3	4	5	6	7

No espaço antes de cada valor escreva **(-1,0,1,2,3,4,5,6,7)** que corresponde à avaliação que você faz desse valor, conforme os critérios acima definidos. Tente diferenciar, tanto quanto possível, os valores entre si, usando para isso **todos os números**. Evidentemente, você poderá repetir os números em suas avaliações.

Antes de começar, leia os números de 1 a 38 e escolha aquele que, segundo você, é o **valor** supremo para a sua organização e o avalie com 7. Lembre-se que geralmente, uma organização não possui mais de dois desses valores. A seguir, identifique o (s) **valor** (es) oposto (s) aos valores da sua organização e avalie-o (s) com -1. Se não houver valor algum deste tipo, escolha aquele que tem menor importância para a sua organização e o avalie como 0 ou 1, de acordo com a sua importância. Depois avalie os demais valores (até 38).

LISTA DE VALORES ORGANIZACIONAIS

Lembre-se bem que não se trata de avaliar os seus valores pessoais, nem os valores que você gostaria que existissem na sua organização, mas sim os valores que, **segundo você**, orientam a vida da sua organização.

- 01 () Abertura (promoção de um clima propício às sugestões e ao diálogo)
- 02 () Amizade (clima de relacionamento amistoso entre os empregados)
- 03 () Benefícios (promoção de programas assistenciais aos empregados)
- 04 () Coleguismo (clima de compreensão e apoio entre os empregados)
- 05 () Competência (saber executar as tarefas da organização)
- 06 () Competitividade (conquistar clientes em relação à concorrência)
- 07 () Comprometimento (identificação com a missão da organização)
- 08 () Cooperação (clima de ajuda mútua)
- 09 () Criatividade (capacidade de inovar na organização)
- 10 () Dedicação (promoção do trabalho com afinco)
- 11 () Democracia (participação dos empregados nos processos decisórios)
- 12 () Eficácia (fazer as tarefas de forma a atingir os objetivos esperados)
- 13 () Eficiência (executar as tarefas da organização de forma certa)
- 14 () Fiscalização (controle do serviço executado)
- 15 () Flexibilidade (administração que se adapta às situações concretas)
- 16 () Harmonia (ambiente de relacionamento interpessoal adequado)
- 17 () Hierarquia (respeito aos níveis de autoridade)
- 18 () Honestidade (promoção do combate à corrupção na organização)
- 19 () Incentivo à Pesquisa (incentivo à pesquisa relacionada com interesses da organização)
- 20 () Integração Interorganizacional (intercâmbio com outras organizações)
- 21 () Justiça (imparcialidade nas decisões administrativas)
- 22 () Modernização de Recursos Materiais (preocupação em investir na aquisição de equipamentos, programas de informática e outros)
- 23 () Obediência (tradição de respeito às ordens)
- 24 () Organização (existência de normas claras e explícitas)
- 25 () Planejamento (elaboração de planos para evitar a improvisação na organização)
- 26 () Plano de Carreira (preocupação com a carreira funcional dos empregados)
- 27 () Polidez (Clima de cortesia e educação no relacionamento cotidiano)
- 28 () Pontualidade (preocupação com o cumprimento de horários e compromissos)
- 29 () Postura Profissional (promover a execução das funções ocupacionais de acordo com as normas da organização)
- 30 () Probidade (administrar de maneira adequada o dinheiro público)
- 31 () Produtividade (atenção voltada para a produção e a prestação de serviços)
- 32 () Qualidade (compromisso com o aprimoramento dos produtos e serviços)
- 33 () Qualificação dos Recursos Humanos (promover a capacitação e o treinamento dos empregados)
- 34 () Reconhecimento (valorização do mérito na realização do trabalho)
- 35 () Respeito (consideração às pessoas e opiniões)
- 36 () Sociabilidade (estímulo às atividades sociais fora do ambiente de trabalho)
- 37 () Supervisão (acompanhamento e avaliação contínuos das tarefas)
- 38 () Tradição (preservar usos e costumes da organização).

Acrescente aqui, caso julgue necessário, outros valores que, segundo você, orientam a vida da sua organização e não constam da lista apresentada.

Anexo E

Tabela de correspondência entre os itens publicados na EIPST e os itens utilizados neste estudo

Itens	NºItem publicado	Nº Item utilizado
FATOR REALIZAÇÃO		
Sinto satisfação em executar minhas tarefas	1	13
Meu trabalho é gratificante	2	25
Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente	3	18
Sinto orgulho do trabalho que realizo	4	24
Sinto-me identificado com as tarefas que realizo	5	19
Meu trabalho é compatível com as minhas necessidades profissionais	6	12
Tenho me sentido adormecido com a minha carreira profissional	7	08
Permaneço nesse trabalho por falta de oportunidade de outro emprego	8	23
FATOR LIBERDADE		
Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	9	10
Tenho espaço para discutir com os colegas as dificuldades com o trabalho	10	29
Sinto-me reconhecido pelo trabalho que realizo	11	26
Tenho liberdade para organizar meu trabalho da forma que quero	12	28
Sinto meus colegas solidários comigo	13	04
No meu trabalho posso usar o meu estilo pessoal	14	14
FATOR DESGASTE		
Meu trabalho é desgastante	15	07
Meu trabalho me causa estresse	16	22
Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho	17	01
Meu trabalho me causa tensão emocional	18	11
Meu trabalho é cansativo	19	16
Meu trabalho me causa ansiedade	20	20
Sinto desânimo no trabalho	21	27
Sinto frustração no meu trabalho	22	05
FATOR DESVALORIZAÇÃO		
Tenho receio de ser punido ao cometer erros	23	15
Sinto-me incompetente quando não atendo ao ritmo imposto pela minha empresa	24	03
Sinto-me incompetente quando não correspondo as expectativas da empresa em relação ao meu trabalho	25	09
Receio não ser capaz de executar minhas tarefas no prazo estipulado pela minha empresa	26	06
Sinto-me pressionado no meu trabalho	27	17
Sinto-me injustiçado no meu trabalho	28	02
Sinto-me desvalorizado no meu trabalho	29	21

ANEXO F

Escala de Indicadores de Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho – EIPST

“Leia as frases abaixo, analisando cada uma de acordo com o que você sente no dia-a-dia do trabalho. Marque, utilizando a escala abaixo, o número que melhor corresponde a sua avaliação”. A escala deve ser apresentada com os números correspondentes à frequência avaliada, ou seja: 1 nunca, 2 raramente, 3 às vezes, 4 freqüentemente e 5 sempre.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Freqüentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

<i>Itens</i>	<i>Avaliação</i>
Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho	
Sinto-me injustiçado no meu trabalho	
Sinto-me incompetente quando não atendo ao ritmo imposto pela minha empresa	
Sinto meus colegas solidários comigo	
Sinto frustração no meu trabalho	
Receio não ser capaz de executar minhas tarefas no prazo estipulado pela minha empresa	
Meu trabalho é desgastante	
Tenho me sentido adormecido com a minha carreira profissional	
Sinto-me incompetente quando não correspondo as expectativas da empresa em relação ao meu trabalho	
Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	
Meu trabalho me causa tensão emocional	
Meu trabalho é compatível com as minhas necessidades profissionais	
Sinto satisfação em executar minhas tarefas	
No meu trabalho posso usar o meu estilo pessoal	
Tenho receio de ser punido ao cometer erros	
Meu trabalho é cansativo	
Sinto-me pressionado no meu trabalho	
Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente	
Sinto-me identificado com as tarefas que realizo	
Meu trabalho me causa ansiedade	
Sinto-me desvalorizado no meu trabalho	
Meu trabalho me causa estresse	
Permaneço nesse trabalho por falta de oportunidade de outro emprego	
Sinto orgulho do trabalho que realizo	
Meu trabalho é gratificante	
Sinto-me reconhecido pelo trabalho que realizo	
Sinto desânimo no trabalho	
Tenho liberdade para organizar meu trabalho da forma que quero	
Tenho espaço para discutir com os colegas as dificuldades com o trabalho	

Anexo G

Roteiro da Entrevista

Segue abaixo o roteiro para a entrevista. Porém é importante destacar que a cada questão, a entrevistadora explorará informações fornecidas, aprofundando aspectos necessários à caracterização do fenômeno da realização profissional.

Questões abertas a serem feitas:

- 1) O que o trabalho significa para você?
- 2) O que lhe dá mais prazer no trabalho?
- 3) O que lhe causa mais sofrimento no trabalho?
- 4) O que mais importa para você no trabalho? O que espera, primordialmente, dele?
- 5) O que é para você realização profissional?
- 6) O que você precisa para se realizar profissionalmente?
- 7) Se sente realizado profissionalmente? Por que?

ANEXO H

Termo de Consentimento

A Empresa xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx declara que concorda em colaborar com a pesquisa “Realização profissional como fonte de prazer e sofrimento no trabalho”, ciente de que não está sujeita a nenhum prejuízo e de que sua identidade será totalmente preservada. Tal decisão é totalmente voluntária, e não implica em remuneração por nenhuma das partes.

A Empresa é livre para se recusar a participar deste estudo ou para desistir dele a qualquer momento.

Nossa decisão em participar ou não desta pesquisa não implicará em nenhuma discriminação, represália ou consequência que possam denegrir nosso nome.

Empresa xxxx Ltda
data

Anexo I

Termo de Consentimento

Eu, _____, concordo em colaborar com a pesquisa “Realização profissional como fonte de prazer e sofrimento no trabalho”¹, ciente de que não estou sujeito a nenhum prejuízo e de que minha identidade será preservada. Tal decisão é totalmente voluntária, e não implica em remuneração.

Sou livre para me recusar a participar deste estudo ou para desistir dele a qualquer momento, sem que isto me traga qualquer prejuízo pessoal ou em meu trabalho.

A minha decisão em participar ou não, desta pesquisa, não implicará em nenhuma discriminação ou represália por parte dos pesquisadores ou da Empresa onde trabalho.

Obs: a pesquisa contempla a aplicação de questionários fechados e, algumas pessoas serão selecionadas aleatoriamente para realizar também uma entrevista individual.

Assinatura do Participante
data

¹ Pesquisadora (Flávia Arantes Lopes Guimarães, (34) 3238 4750, Rua Monlevade, 460 Apto 301 B. Daniel Fonseca) / Comitê de Ética em Pesquisa – CEP – (34) 3239 4131

ANEXO J

Codificação das áreas de conhecimento

Áreas de conhecimento	Codificação
Ciências Agrárias	1
Ciências da Saúde	2
Engenharias	3
Ciências Exatas e da Terra	4
Ciências Humanas	5
Ciências Sociais Aplicadas	6



Universidade Federal de Uberlândia
 Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
 COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP
 Av. João Naves de Ávila, nº 2160 - Bloco J - Campus Santa Mônica - Uberlândia-MG -
 CEP 38400-089 - FONE/FAX (034) 239-4131

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA Nº 039/04

Registro CEP: 11/04

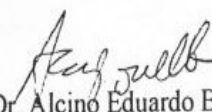
Projeto Pesquisa: "Realização profissional como fonte de prazer e sofrimento no trabalho e valores individuais e organizacionais como um de seus antecedentes".

Pesquisador Responsável: Flávia Arantes Lopes Guimarães

De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 196/96, o CEP manifesta-se pela aprovação do projeto de pesquisa proposto.

Situação: Projeto Aprovado

Uberlândia, 12 de março de 2004.


 Prof. Dr. Alcino Eduardo Bonella
 Coordenador do CEP/UFU

Orientações ao pesquisador:

(Para parecer Aprovado ou Aprovado com Recomendações)

- O sujeito da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 196/96 - Item IV.1.f) e deve receber uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado (Item IV.2.d).
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS Item III.3.z), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao sujeito participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa (Item V.3) que requeiram ação imediata.
- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS Item V.4). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA - junto com seu posicionamento.
- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprovatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res. 251/97, item III.2.e). O prazo para entrega de relatório é de 120 dias após o término da execução prevista no cronograma do projeto, conforme norma da Res. 196/96 CNS.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.