

**SOFRIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES:
FATORES CAUSADORES DE SOFRIMENTO E SUAS CONSEQUÊNCIAS**

Geisi Maiara Barros de Menezes¹

Quézia dos Santos Borges²

Simone Chaves³

RESUMO

Este estudo teve como objetivo geral investigar os fatores associados ao sofrimento e prazer no trabalho em determinadas profissões, tais como: bancários, professores, atendentes de call center, entre outras. Buscamos compreender os fatores causadores do sofrimento no trabalho, como esse se processa nas organizações e, em contrapartida, como o prazer na realização do trabalho é importante para a saúde dos trabalhadores e para as organizações, o que justifica sua importância para o psicólogo. O aporte metodológico é amparado na teoria da Psicodinâmica do Trabalho. O procedimento metodológico escolhido para a execução deste estudo foi a revisão sistemática de literatura, que buscou a produção de pesquisas realizadas entre os anos de 2000 a 2016, cujo foco estivesse relacionado aos assuntos: sofrimento e prazer, sofrimento psíquico, sofrimento e prazer no trabalho empregando estas palavras-chave em várias combinações. Os segmentos de atuação que mais prevalecem nos estudos sobre os efeitos do sofrimento-prazer nas organizações foram a indústria e bancários. A análise dos achados apresentados pelos trabalhos permitiu constatar que o sofrimento é inerente à condição do ser de sofrimento, aponta a necessidade de escuta dos trabalhadores e da busca coletiva de caminhos para a ressignificação desse sofrimento transformando-o em prazer, possibilitando ao sujeito um equilíbrio sócio-psíquico.

Palavras-chave: Sofrimento psíquico. Sofrimento. Prazer. Sofrimento bancário.

¹ Geisi Maiara Barros de Menezes estudante de Bacharelado de Psicologia do Centro Universitário Jorge Amado. E-mail – geisimaiara@hotmail.com

² Quézia dos Santos Borges estudante de Bacharelado de Psicologia do Centro Universitário Jorge Amado. E-mail – quezia_14@msn.com

³ Simone Miranda Chaves – Prof. Me. Docente do curso de Psicologia do Centro Universitário Jorge Amado.

1 INTRODUÇÃO

A história do trabalho no ocidente aponta seus inúmeros significados conforme a época vivida, significados que, por sua vez, têm valores distintos e consequências diversas sobre a subjetividade dos trabalhadores. (BENDASSOLI, 2011). A psicologia do trabalho teve importância significativa na análise destas repercussões, pois junto a outras disciplinas definiram ideias, procedimentos, e esquemas para estudar e intervir nas disfunções provenientes do trabalho, que afetaram tanto as organizações públicas, como empresas privadas e o setor informal. Estudar o sofrimento relacionado ao trabalho nos possibilita rever os conceitos de trabalho, suas características particulares e a forma como se organiza nos vínculos sociais e se perpetua na sociedade (ASKENAZY, 2004 apud BENDASSOLLI, 2011). Dejours (1992), por sua vez, destaca o trabalho como mediador privilegiado entre o sujeito e seu meio social, admitindo-o como condição de acesso à cidadania, além de ser a forma como a subjetividade se inscreve nos âmbitos social, ético e político.

No cinema, diversos filmes retrataram em seus enredos a relação do ambiente de trabalho com a saúde física e psicológica de quem o executa. É famoso o filme de Charles Chaplin, *Tempos Modernos* (1936), que faz uma crítica do sistema taylorista e mostra a alienação dos trabalhadores nas tarefas repetitivas, causando distúrbios mentais. O americano Frederick W. Taylor (1856) desenvolveu a administração científica a partir de observações feitas em fábricas e indústrias. O método se baseia no treinamento de cada trabalhador que deve aprimorar atividades específicas no sistema produtivo da empresa, de maneira hierarquizada, rígida e sistematizada. Estes trabalhadores eram supervisionados por tempo de produção, deveriam cumprir suas tarefas no menor tempo estabelecido e os que conseguissem atingir a meta, seriam “premiados”. Taylor estava focado na adaptação dos seres humanos à necessidade da organização mecânica. A burguesia capitalista, proprietária dos meios de produção, tirava proveito dos trabalhadores, os quais tinham que se desdobrar para cumprir com metas e cronogramas, como ainda ocorre, na atualidade. (CHARLES CHAPLIM 1936 apud SILVA; SILVA; NELSON 2015).

Alguns teóricos como Dejours (1992), compreendem que o taylorismo é uma teoria que ainda hoje vem ganhando espaço, principalmente no segmento terciário, da oferta de serviços. Para o autor, este modo de organizar a produção conduz a disciplina do corpo e à submissão, pois esta sistematização do trabalho impõe condições ou exigências fisiológicas conhecidas, principalmente, por meio da redução do tempo e ritmo acelerado de trabalho. Deste modo,

Dejours (1992) dispõe o entendimento do trabalho tanto em sua dimensão objetiva como subjetiva, analisando a singularidade de cada sujeito, sua história e como esta se concretiza em sua experiência individual vivenciada no trabalho.

O corpo é visto como o aspecto central dos danos decorrentes do esforço repetitivo, pois o modo de produção taylorista pode anular atividades cerebrais ou mentais do trabalhador quando este separa a concepção da execução, tratando o ser humano como apêndice da máquina, ao qual importava apenas o ajustamento dessas pessoas à primordialidade da organização mecânica, pontuando que: “O esgotamento físico não concerne somente aos trabalhadores braçais, mas ao conjunto dos operários da produção de massa. Ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema neutraliza a atividade mental dos operários.” (DEJOURS, 1998 apud MATINS; HONÓRIO, 2014).

Merlo (1999) atribui ao sistema taylorista prejuízos causados à saúde dos trabalhadores, motivados pelas mudanças intensas no modo de executar o trabalho, pelas organizações, promovendo reduções no tempo de descanso (tempos mortos), além do grande aumento das atividades de trabalho. Neste contexto, a grande fonte de hostilidade à saúde do trabalhador é o modo de organização do trabalho, que influencia na saúde mental e física do operário e, especialmente, a posse de seu saber, aprisionando-o a um trabalho alienante e monótono.

Podemos constatar a sobrevivência deste sistema de organização do trabalho nos dias atuais, nas organizações de telefonia para atendimento ao público, mais conhecidas como “Contact Centers”, às quais Zarifian (2001) considera serem os símbolos contemporâneos da manutenção ou da ampliação do taylorismo.

Diante desse cenário de sofrimento mental, que era ignorado, até mesmo pelos sindicatos, a sociedade demonstrava mais interesse pelo “suposto” mundo de triunfo das indústrias. Portanto, o mundo do trabalho sofreu e sofre grande impacto devido ao desenvolvimento do capitalismo; a necessidade de lucratividade, por meio do avanço tecnológico e a concentração de capitais, por exemplo, é um dos fatores nos quais esse processo se exacerba, continuamente (DEJOURS, 1999).

Estas mudanças trouxeram grande impacto, como por exemplo, a diminuição de cargos nas empresas, e o aumento das exigências na escolha de profissionais para as ocupações, não só pelo aumento da complexidade no trabalho, como pelo excesso de oferta de mão-de-obra. Emerge o desemprego, que se agrava pela falta de qualificação de trabalhadores egressos do taylorismo, e o medo de perder o emprego pelos que permanecem empregados, condições promotoras de sofrimento (DEJOURS, 1999).

Consequentemente, essas mudanças podem repercutir na existência de patologias que irão envolver a realização de atos destrutivos e prejudiciais dirigidos ao mundo exterior, a agressividade em relação ao próprio indivíduo levando nesse caso ao suicídio, e as alterações que ocorrem após um trauma, o que termina por afetar trabalhadores vítimas de acidentes. Ao falar de sofrimento, o autor reforça a necessidade de se entender o que se compreende por tal assunto, sobretudo se há uma relação entre sofrimento e emprego que abarca a dor, a preocupação, e a angústia até mesmo daqueles que não têm um trabalho ou emprego; e também existe a relação entre sofrimento e trabalho, que consiste no sofrimento dos que ainda permanecem trabalhando em trabalhos repetitivos e robotizados a que são submetidos (DEJOURS, 2003).

Na relação homem-trabalho o organismo do trabalhador não é um “motor humano”; o trabalhador não chega ao ambiente de trabalho como uma máquina nova, até por que cada um apresenta características únicas e diferentes. O trabalhador vivencia vias de descarga preferenciais que são diferentes da experiência de qualquer outro sujeito e que participam na construção da personalidade. (DEJOURS, 1994).

Quando no trabalho há a diminuição da carga psíquica, esta se torna equilibrante. Caso contrário, se torna fatigante. A carga psíquica é considerada negativa quando a energia psíquica se acumula, se transformando em tensão e desprazer; ao se desenvolver progressivamente, surgem a fadiga, a perda ou diminuição da força física, e o início da patologia, que nesse caso é o trabalho fatigante. A carga psíquica é caracterizada como positiva quando as vias de descarga se adaptam às necessidades, gerando então um ambiente satisfatório e de relaxamento. O trabalho, quando finalizado, promove a sensação de prazer: por isto, possibilita ao sujeito a atribuição de um novo significado. Como exemplo, podemos notar os profissionais que ao encerrar suas atividades se sentem regozijados e entusiasmados. Logo, o trabalho equilibrante seria o trabalho que resulta em ganho da homeostasia. (DEJOURS, 1994).

Em consequência disso, compreende-se que o sofrimento eclode no trabalho quando o vínculo do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueado. Deste modo, a falta de descarga de liberação de energia pulsional ocasiona acumulação no aparelho psíquico que, por sua vez, gera os sentimentos de insatisfação e angústia (DEJOURS, 1994).

Com base nas ideias de Foucault, o Ministério da Saúde (2001) reitera que o sofrimento do sujeito dentro das organizações geralmente está ligado à trajetória e ocorrências hostis no emprego, conduzindo à desmotivação e doenças, derivadas do estresse. Os trabalhadores aparentemente suportam emocionalmente estas condições, pelos seus valores, e porque querem vencer na vida, mas podem começar a somatizar o sofrimento.

Neste contexto, os obstáculos do cotidiano, as mudanças frequentes da tecnologia, a falta de meios ou recursos, entre outros, reforçam rotinas improdutivas. Mas isso não faz com que esses sujeitos defendam seus propósitos, embora o clima nas organizações fique marcado pela tristeza, insatisfação e baixa autoestima, ocasionando transtornos psicossomáticos e psicossociais. Para que esse quadro se transforme, é necessária a consciência cultural e individual na organização, para que a situação possa ser enfrentada de maneira positiva, proporcionando a assimilação de novos hábitos (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001).

E o que está acontecendo com as organizações? Na perspectiva de Beck (1999), a principal suspeita é que as organizações estão com dificuldade para lutar e se adequar às imposições da esfera sociocultural, mudanças tecnológicas e econômicas. Em outras palavras, do método de reposição do capitalismo que, ao menos numa primeira impressão, aponta para a fragmentação e a “desordem”, e origina uma situação que já foi sugestivamente chamada de “caos estabilizado”. Ao que parece, as organizações não estão tendo manejo para se vincular aos seus colaboradores, aos quais deveriam proporcionar crescimento profissional, oferecendo-lhes o básico para que possam cumprir com suas tarefas de maneira adequada, gerando a desejada produtividade. Dejours (2003) destaca o valor do reconhecimento do trabalho, como aquele que gera benefícios aos trabalhadores que passam a ver ou criar sentido nas atividades realizadas. Assim, o sofrimento passa a fazer sentido. Acredita que o sofrimento é uma experiência subjetiva reguladora da relação doença mental e confortopsíquico.

O reconhecimento é condição indispensável para a subjetividade e personalização do trabalho: o sofrimento pode ser transformado em prazer. A cultura das organizações baseada em valores e vivenciada por todos, pode conduzir a criação de um equilíbrio entre as necessidades individuais do sujeito e das organizações de trabalho (MERLO, 2003).

Os valores organizacionais têm o propósito de solucionar três principais problemas: a conciliação de interesses individuais e de grupo; a necessidade de uma estrutura que contemple a definição de papéis, normas e regras para relações e organização do trabalho; e a conciliação entre interesse das organizações e meio social e natural. As organizações e instituições tendem a condicionar o sujeito ao nascer, a exemplo da família, da escola, entre outros, que têm como objetivo controlar e disciplinar em lugares precisos, em função de interesses capitalistas e políticos, pois desejam produzir sujeitos não “pensantes”; ou melhor, submissos àqueles que possuem poder financeiro, garantindo um nivelamento e mantendo as posições: cada um no seu devido lugar (TAMAYO, 1996).

Abdoucheli, Jayet e Dejours (1997) apresentam duas formas de sofrimento: o criador e

o patogênico. Este último se refere ao momento em que o indivíduo explora todos os mecanismos de defesa e entra num quadro patológico; contudo, o criador desenvolve esses mecanismos, a partir da criatividade. Para se obter prazer no campo do trabalho é necessária uma resignificação do sofrimento, para o alcance do equilíbrio sociopsíquico pelo trabalhador, além de mostrar sua subjetividade legítima. Para que este processo ocorra, as atividades devem ter um sentido ou seja, que produzam prazer ao serem realizadas e, deste modo, se crie ou manifeste uma identidade com este trabalho. A expressão da criatividade no trabalho pela via da sublimação, é um dos mecanismos de defesa contra o sofrimento; a singularidade de cada sujeito faz com que cada um encontre ou desenvolva novas maneiras de realizar seu trabalho. Esse prazer é propagado e mais amplo quando são ofertadas as possibilidades de comunicação e relação com o coletivo; assim, a coletivização proporciona modificações na organização do trabalho.

Se existe sofrimento é sinal de que algo não vai bem e através desse indicador, medidas podem ser tomadas para prevenção de possíveis doenças. Lembrando que essas medidas só são realizadas quando há uma negociação por parte da organização para com o seu empregado, caso contrário refletirá negativamente na saúde do trabalhador (DEJOURS; ABDOUCHELLI; JAYET, 1994).

Diante do exposto, o objetivo geral deste estudo é analisar os fatores associados às situações de sofrimento e prazer no trabalho em determinadas profissões, tais como: bancários, professores, atendentes de call center, entre outras. Para isso se utilizará do aporte teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho. Diante desta pesquisa buscamos compreender a existência do sofrimento, como esse se desenvolve nas organizações e como pode se produzir o prazer, condição indispensável, quando se pondera que as pessoas passam a maior parte do seu tempo de vida no trabalho, onde consideramos residir a relevância deste trabalho. Quando o trabalho realizado é causa de prazer isso através da realização, do reconhecimento, da autonomia, entre outros, possibilita ao trabalhador ser provedor das suas ações, construir estratégias (individuais e coletivas), e a partir delas alcançar uma maior autoridade sobre seu fazer.

2 MÉTODO

Este estudo se constitui em uma revisão sistemática de literatura que tem como propósito identificar e analisar os resultados de pesquisas encontrados por estudos empíricos relacionados ao tema em foco, buscando responder ao objetivo proposto de forma clara e precisa (CORDEIRO et al., 2007).

As bases consultadas foram BVS-Psi, Scientific Electronic Library Only (SciELO), Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC) e o portal de periódicos da UNIFACS, por apresentarem um maior número de materiais e atenderem aos critérios de inclusão deste estudo. O período abrangido para a busca dos trabalhos situa-se entre dezembro de 2000 a agosto de 2016 (sendo que referente ao ano 2000, o artigo é de língua estrangeira). A busca dos estudos foi realizada por meio das palavras-chave sofrimento AND prazer AND trabalho; “sofrimento psíquico” OR bancário, sofrimento AND empresa, palavras que contemplam a temática e que apresentaram o maior número de documentos.

Realizou-se uma primeira triagem manual, considerando-se o ano de publicação e a nacionalidade dos estudos. Foram utilizados como critério de inclusão: o período (artigos publicados de 2000 a 2016); publicado em língua portuguesa, inglesa ou espanhola; o conteúdo (vivências de sofrimento e/ou estratégias de intervenção); as causas do sofrimento e prazer; e os danos psicológicos e físicos.

Como critérios de exclusão foram utilizados: artigos repetidos entre as bases ou na própria base, estudos que não contemplam a temática proposta, tese e dissertação. Diante dos resultados obtidos nas buscas, realizou-se a leitura dos títulos, dos resumos e, em alguns casos, dos textos completos. Foram identificados 180 trabalhos nas buscas iniciais.

Assim, na base da SciELO foram encontrados 55 artigos, na PePSIC, 38 pesquisas, 67 produções na Google Acadêmico (SciELO, PePSIC, Revistas Unifacs, ReCaPe), 20 artigos na BVS-Psi, totalizando 180 estudos sobre a temática Prazer e Sofrimento nas organizações. Inicialmente foram retirados 65 artigos com repetição e 35 estudos após análise dos títulos. Em seguida, ao fazer a leitura dos resumos, excluiu-se 43 produções. Por fim, depois da verificação dos resultados, eliminou-se 21 trabalhos, restando 16 artigos para estudo, conforme tabela abaixo:

Tabela 1 - Identificação e seleção dos artigos

Bases de dados	SciELO	PePSIC	Google Acadêmico (SciELO, PePSIC, Revistas Unifacs, PUCSP)	BVS-Psi	TOTAL
Quantidade de artigos	55	38	67	20	180
Artigos repetidos	Excluídos após leitura dos títulos		Excluídos após leitura dos resumos		Excluídos após leitura dos resultados
65	35		43		21
Total de artigos selecionados para estudo					
16					

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos principais instrumentos utilizados pelos estudos ocorreu por meio da elaboração de um quadro contendo as seguintes informações: título do artigo, autor, ano de publicação, objetivo de cada artigo, tipo de pesquisa, técnica de coleta de dados e a técnica de análise de dados, conforme apresentado em apêndice, quadro 1.

Houve predominância de 08 estudos encontrados na abordagem qualitativa, que se mostra de extrema relevância no estudo das relações sociais devido à ampliação das esferas de vida. (COSTA; CAREGNATO, 2009). Outros 5 estudos foram analisados quantitativa e qualitativamente, e mais 3 usaram somente a abordagem quantitativa.

Como técnicas de coleta de dados, foram utilizados: diário de campo, entrevista individual, semiestruturada e coletiva, grupo focal, inventário de valores Schwartz-IVS e escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho, Escala de Valores Relativos ao Trabalho, questionário baseado no Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), entre outros. Dentre essas técnicas, a entrevista semiestruturada é a que foi empregada no maior número de estudos. No que diz respeito a análise dos resultados, nota-se a prevalência da análise de conteúdo, na qual os elementos da comunicação são identificados, numerados e categorizados, sendo analisados posteriormente de acordo com uma teoria específica. Com relação ao ano, 2009 aparece com o maior número de publicações. As duas publicações mais atuais correspondem ao ano de 2016, o que demonstra relevância e atualizações sobre a temática.

Identificou-se que 9 estudos usaram entrevistas e 7 instrumentos como: questionário, Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVRT), Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), Inventário de Valores de Schwartz (IVS). Independentemente do instrumento usado, os estudos partilham dos mesmos achados quanto a falta de liberdade de expressão e autonomia, da organização e o contexto do trabalho a proporcionar prazer ou, a depender da situação, gerar mais sofrimento. Os estudos apontaram que o uso de instrumentos diferentes possibilita resgatar informação que podem não ser reveladas verbalmente nas entrevistas; ao encontrar aberto um espaço de fala, enquanto alguns trabalhadores começaram a refletir sobre a relação prazer-sofrimento, outros não sabiam responder o que causava seu sofrimento, embora apontassem sua existência.

No que diz respeito aos dados sociodemográficos, a análise foi feita utilizando os seguintes critérios: tamanho da amostra, gênero dos participantes, categoria de trabalho/função, tipo de empresa, segmento de atuação e o local em que os estudos foram realizados, conforme apresentado no quadro 2.

QUADRO 2 – Dados sociodemográficos dos artigos selecionados para estudo.

Autor/ano	Amostra	Gênero dos participantes		Atividade	Tipo de empresa	Segmento de atuação	Local
		Homem	Mulher				
NASCIMENTO; DAMASCENO; NEVES (2016).	—	Sim	Sim	Bancários	—	Financeiro	Brasil
MARTINS; HONÓRIO (2014).	129	57	72	Docentes	Privada	Ensino Superior	Belo Horizonte
MÁXIMO; ARAÚJO; SOUZA (2014).	16	15	1	Gerente geral, de pessoa física, de atendimento, pessoa jurídica e administrativo.	Público/ Privado	Agências Bancárias	João Pessoa
VILELA; GARCIA; VIEIRA (2013).	52	34,62%	65,3%	Professores	Pública	Faculdade de Educação	Belo Horizonte
GUIMARÃES; MARTINS (2010).	178	44%	56%	Trabalhadores nível superior	—	Universida-des	Campinas
ANTLOGA; MENDES (2009).	14	Sim	Sim	Vendedores	Privada	Vendedor	—
CASTRO; CANÇADO (2009).	108	—	—	Profissionais de RH	Privada	Consultoria de RH	Belo Horizonte
SCOLARI; COSTA; MAZZILLI (2009).	2.100	15%	85%	Operador, supervisor, gerente e atendente	Privada	Call Center	Porto Alegre
TORRES; ABRAHÃO (2006).	63	Sim	Sim	Assistente técnico ou operador	Privada	Call Center Fundo de pensão	—
MARTINS; PINHEIRO (2006).	100	—	—	Gestores	Privada	Gráfica	Ceará Recife Salvador Teresina
BRANT; DIA (2004).	132	16,1%	53,3%	Gestores, gerentes	Pública		Belo Horizonte
RESENDE; MENDES (2004).	210	51,9%	48,1%	Atendimento ao cliente (excluindo caixas)	Bancos públicos e privado	Bancários	Distrito Federal
BARROS; MENDES (2003).	20	Sim	Não	Gerentes	Privada	Construção Civil	Distrito Federal
GUI (2002).	75	—	—	Diretor de RH, Superintendente executivo de RH, Gerentes executivos	Pública	Banco do Brasil	São Paulo
PALÁCIOS; DUARTE; CÂMARA (2002).	—	Sim	Sim	Gerentes intermediários e caixas.	Privada	Financeiro	Rio de Janeiro
NORIEGA et al (2000).	830	Sim	—	Trabalhadores	Privada	Siderúrgica	México

Fonte: Elaborado pelas autoras com dados extraídos dos artigos

Em relação ao tamanho da amostra, percebeu-se que apenas 2 estudos, Nascimento (2016), e o de Resende (2004) não revelam a quantidade de participantes, e que este número variou muito. Quanto ao sexo feminino, aparece em maior número nos estudos de Martins (2014), Vilela (2013), Guimarães (2010), Scolari (2009) e Brant (2004), três desses estudos

pesquisaram o ensino superior privado e público, um no segmento de atuação de trabalhadores de call center. Apenas três seguem na mesma função, todavia.

A idade média é de até 45 anos e aponta para docentes que sentem orgulho pelo que fazem, portanto, no estudo de Martins (2014) o prazer-sofrimento é vivenciado de forma moderada. Contudo, nos estudos de Guimarães (2010) e de Martins (2014), pessoas de mais idade apresentam menos vivência de sofrimento; Brant (2004) sinaliza que a maioria das mulheres que estavam em sofrimento, eram gestoras atuando no contexto gerencial. Os estudos de Máximo (2014) e Barros (2003) revelaram predominância do sexo masculino, sendo que o segmento de atuação é bancário, neles o sofrimento-prazer aparece de forma moderada. Os estudos de Castro (2009), Martins (2006) e Gui (2002), não indicam o gênero dos participantes.

Referente ao tipo de empresa, 10 estudos do setor privado se destacam como os que mais evidenciam ocorrências de sofrimento-prazer nas organizações, dado compatível com as exigências de alcance de metas, lucratividade e pressão, existentes neste setor.

Correspondente ao segmento de atuação, houve domínio de 4 estudos em indústrias e 5 estudos acerca de bancários e 3 sobre a docência superior, e todos apontam vivências de sofrimento. Sobre o local de realização, o Sudeste apresentou o maior número de pesquisas referentes ao sofrimento-prazer; as regiões Nordeste e Centro-Oeste empataram resultando 2 estudos de cada; a região Sul com apenas 1 estudo. Dois estudos não apresentam o local das pesquisas, apenas o país (Brasil e México).

Ao se considerar o cargo, as pesquisas mostram a prevalência de problemas relacionados à falta de reconhecimento/sentimento de injustiça em docentes (professores), colaboradores de agências bancárias, trabalhadores de nível superior, gerentes de uma construtora e profissionais de RH do Banco do Brasil. As consequências psicossomáticas (estresse, dor de cabeça, fadiga, distúrbio digestivo, desgaste, ansiedade, tristeza, sono incompleto, entre outros) também estão mais relacionadas aos docentes (professores), aos gerentes da construtora, bancários, a trabalhadores de call center, a gestores/gerentes e trabalhadores de uma empresa siderúrgica, isto é, a quase todos os cargos/atividades dos profissionais entrevistados, dado preocupante, pois sugere que esta condição se generaliza, pelo menos nestes estudos analisados.

Os principais dados dos resultados encontrados nos estudos foram categorizados por 2 eixos temáticos: organização do trabalho e consequências do contexto, conforme apresentado no quadro 3:

QUADRO 3 – Fatores causadores de sofrimento no trabalho

Código	Organização do Trabalho	Consequências
1	Competitividade entre os colaboradores, adaptação a cultura, pressão exercida.	Esgotamento.
2	Falta de reconhecimento, relações socioprofissionais (gestão do trabalho, comunicação e interação profissional).	Esgotamento profissional.
3	Reconhecimento ou a ausência de reconhecimento, carga de trabalho, pressão por resultados, falta de autonomia para tomar decisões e remuneração.	Estrutura organizacional.
4	Sobrecarga de trabalho.	Esgotamento, estresse, sentimento de indignação e desvalorização.
5	_____	Desgaste, desvalorização.
6	Ambiguidade na relação com a chefia, medo, desconfiança, sobrecarga, ausência de espaço para falar sobre o trabalho, pressão do trabalho.	Ressentimentos, cansaço.
7	Integração corporativa x autonomia nas unidades de negócio, mudança na base x mudança no topo da empresa.	_____
8	Competição, gravações telefônicas (provocando um sentimento ambíguo), auditoria (sendo desgastante ter que passar para outro atendente confirmar a venda), ser avaliado pelo superior.	Mudanças físicas, emocionais e comportamentais proporcionadas pela atividade, medo de dar a resposta errada, desgaste físico e mental.
9	Organização do trabalho (deslocamentos contínuos ao longo da jornada, interrupção da tarefa, mudanças nas determinações), conteúdo da tarefa e da atividade (variabilidade das tarefas, responsabilidade, tarefas de conteúdo vazio entre outras), relacionamentos interpessoais no trabalho	Condições físico-ambientais (falta de equipamento, isolamento físico do setor de trabalho, interrupção da tarefa e etc.).
10	Relações com os superiores e com os colegas que possuem um mesmo nível hierárquico na organização.	_____
11	Competitividade e exigências aqueles que ocupavam cargo gerencial, e que seus gestores fossem ágeis, abertos a mudanças de curto prazo e tomassem decisões rápidas.	Ansiedade, tensão, preocupação, tristeza, fadiga, dores de cabeça, sono incompleto ou intranquilo, sensações desagradáveis no estômago, má digestão, tremores nas mãos, falta de apetite.
12	_____	Desgaste e insegurança. Defesas
13	Falta de reconhecimento	Desgaste físico mental (cansaço, dor física e moral, tristeza), falta de estratégias de mediação para enfrentar o sofrimento.
14	Falta de diálogo, relacionamentos hierárquicos autoritários, pressão do processo produtivo	Insegurança e sentimento de injustiça, baixo interesse pelo trabalho resultante da precária identificação com as tarefas.

15	Diferença de caixa e as agressões dos clientes, ritmo intenso de mudanças sem discussões prévias, ameaça de desemprego, queda progressiva do padrão de vida com achatamento salarial, resistência à flexibilização de funções, a ausência de participação dos trabalhadores no processo.	Estresse, insegurança
16	Tempo de trabalho (rotação de turno e duplo turno), excesso de trabalho, atenção excessiva e ritmo intenso.	Distúrbios digestivos e fadiga.

Fonte: Elaborado pelas autoras com dados extraídos dos artigos

Utilizando do aporte metodológico da psicodinâmica do trabalho, verificou-se que a organização e as condições de trabalho são as fontes principais de sofrimento-prazer em seus colaboradores, em 11 estudos, que relatam sobre a falta de liberdade de expressão e autonomia como fatores desencadeadores do sofrimento. Apontam a predominância dos fatores de sofrimento (como desvalorização e desgaste) em detrimento dos fatores desencadeadores de prazer (liberdade e realização); a atividade dos trabalhadores é notadamente marcada por controle rígido, falta de espaço para discussão ou negociação, ritmo de trabalho acelerado, prazos extremamente inflexíveis, o que não permite um espaço de convivência na organização, impossibilitando a formação de um coletivo de trabalho; que a organização do trabalho e o contexto do trabalho são os principais fatores a proporcionar vivências de prazer ou devido à limitação, mais sofrimento; os gestores reconhecem o sofrimento como adoecimento; o sofrimento é encarado por estratégias defensivas de negação e controle excessivo, aqui há uma visibilidade do sofrimento psíquico.

O trabalho é um lugar em que coabitam sentimentos de prazer e sofrimento. Desta forma, o encontro com o trabalho é considerado um desencadeador de sofrimento, tendo vista o conflito entre os desejos dos sujeitos e as imposições organizacionais. O trabalho também pode ser marcado pelo encontro com o prazer e o sofrimento pode ser considerado como mobilizador para a busca de prazer (TORRES, 2006). A ansiedade, tensão e preocupação para Brant e Dias (2004) constituíram as manifestações mais frequentes do sofrimento. Neste estudo, as mulheres têm seis vezes mais chance do que o homem de apresentar sofrimento, o sofrimento exacerbado entre as gestoras pode contribuir para compreensão da participação feminina na função gerencial, trazendo para reflexão a relação trabalho, ocupação de cargo, poder e gênero. O estudo de Noriega et al (2000) indica questões de saúde ocupacional e mental para os trabalhadores, percebe-se que a sobrecarga quantitativa de trabalho possibilita o aparecimento de transtornos mentais, gerando doenças psíquicas e psicossomáticas.

Quanto ao fator organização do trabalho, 5 artigos identificaram fatores que desenvolvem o sofrimento, que provocam desconforto a partir das relações com os superiores e com os colegas que possuem um mesmo nível hierárquico na organização e a pressão do processo produtivo, gerando desgaste, insegurança e sentimento de injustiça, entre outros.

Alguns desses estudos, tal como de Gui (2002), mostram que a organização do trabalho e o contexto do trabalho são os principais fatores a proporcionar vivências de prazer ou sofrimento. Resende e Mendes (2004) evidenciam que os bancários também usam de estratégias defensivas para enfrentar o sofrimento, de modo que a sobrevivência se torna a razão principal para se manter no emprego; o sofrimento está sendo contido e o prazer não está sendo o suficiente, na vivência de trabalho. Nessa situação, Martins e Pinheiro (2006) comentam que diante de episódios como esses de insatisfação e dificuldade e de sofrimento psíquico, as relações laborais e a cultura organizacional precisam ser repensadas. Consequentemente, para Castro e Cançado (2009), quanto maior o prazer em uma organização, menor será o sofrimento e que ambos estão presentes na vivência dos profissionais de RH, ou seja, enquanto para uns a organização do trabalho é um ambiente que provoca sentimentos de bem-estar e satisfação, para outros, esses mesmos fatores promovem insatisfação e mal-estar.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nosso objetivo foi analisar os fatores causadores de sofrimento nas organizações em alguns cargos ou profissões distintas, bem como as consequências geradas, a partir das investigações em artigos empíricos.

Os achados dos estudos nos evidenciaram que entre as categorias de trabalho, todos os trabalhadores de alguma forma vivenciam o sofrimento, explicitado através da angústia, insegurança, medo, sentimento de injustiça. Não foram relatadas vivências de prazer, exceto dos professores que relataram gostar e ter prazer no trabalho.

As pesquisas revelam que em muitos casos o sofrimento ocorre de modo disfarçado dentro das organizações, sem que se perceba as verdadeiras dimensões do problema. Não é incomum que os colaboradores não encontrem espaços para expressão de suas vivências, além do que alguns sequer conseguem identificar seus sofrimentos quando questionados a respeito.

Os prejuízos provocados pelo adoecimento dos colaboradores em situação de sofrimento nas organizações gera faltas ao trabalho, redução da produtividade, desenvolvimento de uma série de distúrbios físicos e psicológicos capazes de promover uma reação em cadeia, gerando inúmeros danos a indivíduos, empresas e à sociedade como um todo. A Psicologia pode contribuir de maneira bastante significativa com relação à questão do sofrimento nas organizações, na medida em que é capaz de identificar, sinalizar e propor intervenções que possam não apenas explicitar o problema, mas sinalizar os prejuízos que ele traz, e atuar no sentido da promoção da saúde, auxiliando na eliminação ou mitigação dos fatores que geram o sofrimento.

REFERÊNCIAS

- ABDOUCHELI, E.; DEJOURS, C.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.
- ANTLOGA, C. S.; MENDES, A. M. Sofrimento e adoecimento dos vendedores de uma empresa de material de construção. **Psic.: Teor. E Pesq.**, Brasília, v. 25, n. 2, p. 255-262, jun/2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722009000200014&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 27 fev. 2018.
- BARROS, P. C. R.; MENDES, A. M. B. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF (Impr.)**, Itatiba, v. 8, n. 1, p. 63-70, jun/2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712003000100009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 març. 2018.
- BECK, U. **O que é globalização?** Equívocos do globalismo, respostas à globalização. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- BENDASSOLLI, P. Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, 2011, XI (Marzo-Sinmes). Disponível em: <http://148.215.2.10/articulo_oa?id=27121482004>. Acesso em 12 nov. 2017.
- BRANT, L. C.; DIAS, E. C. Trabalho e Sofrimento em gestores de uma empresa pública em reestruturação. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, p. 942-949, jul-ago/2004. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psic/v7n1/v7n1a10.pdf>> Acesso em 27 out. 2017.
- CASTRO, P. M.; CANÇADO, V. L. Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos. **Revistas Unifacs**. Salvador, v. 10, n.1, p. 19-37, jan-jun/2009. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/658>>. Acesso em 22 nov. 2017.
- CORDEIRO, A. M. et. al. Revisão sistemática: uma revisão narrativa. **Rev. Col. Bras. Cir.** Rio de Janeiro, v. 34, n. 6, nov-dez/2007. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Gloria_Oliveira2/publication/262499616_Systematic_review_A_narrative_review/links/543467240cf2dc341daf3feb.pdf> Acesso em 12 nov. 2017.
- COSTA, J. E.; CAREGNATO, S. E. **Métodos de pesquisa**: introdução à pesquisa qualitativa. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho São Paulo: Cortez- Oboré, 1992.
- _____. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2003.
- _____. **Conferências brasileiras**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho São Paulo: Fundap, EAES/ FGV, 1996.

_____. **O fator humano** Rio de Janeiro: FGV, 1997.

GERENCER, P. **Vida e obra de Taylor**. São Paulo: Atlas, 2011.

GUI, R. T. Prazer e Sofrimento no Trabalho: Representações Sociais de Profissionais de Recursos Humanos. **Psicol. Cienc. Prof.**, Brasília, v. 22, n. 4, p. 86-93, dez/2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932002000400011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 22 out. 2018.

GUIMARÃES, F. A. L.; MARTINS, M. C. F. Valores e prazer-sofrimento no trabalho: um estudo com profissionais de nível superior. **Estud. psicol.**, Campinas, v.27, n.2, p.133-145, jun/2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103166X210000200001&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 13 nov. 2017.

MARTINS, A. A; HONÓRIO, L. C. V. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 21, n. 68, p. 835-851, mar/2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302014000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 17 nov. 2017.

MARTINS, J. C. O.; PINHEIRO, A. A. G. Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. **Psic:rev. Vetor Editora**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 79-85, jun/2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-73142006000100010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 17 mar. 2018.

MÁXIMO, T. A. C. O.; ARAÚJO, A. J. S; SOUZA, P. C. Z. Vivências de sofrimento e prazer no trabalho de gerentes de banco. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 34, n. 1, p. 96-111, mar. 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-8932014000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 13 nov. 2017.

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

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

MERLO, A. et al. O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos. **Psicologia & Sociedade**, v. 15, n.1, p.117-136, 2003. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/9Qp4Q8W6cWmJwYLMgYYck4P/?lang=pt>> Acesso em 13 nov. 2017.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde**. Brasília: MSB, 2001.

NASCIMENTO, R. P.; DAMASCENO, L. C. M.; NEVES, D. R. RAM. Between reward and suffering: the bank workers' view of the flexibility discourse. **Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 15-38, ago/2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712016000400015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 17 jan. 2018.

NORIEGA, M. et. al. Interacción de las exigencias de trabajo en la generación de sufrimiento mental. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 1011-1019, dez/2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2000000400019&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 22 out. 2017.

PALÁCIOS, M.; DUARTE, F.; CÂMARA V. M. Trabalho e sofrimento psíquico de caixas de agências bancárias na cidade do Rio de Janeiro. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 18, n.3, p. 843-851, jun/2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2002000300028&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 mar. 2018.

RESENDE, S; MENDES, A. M. A sobrevivência como estratégia para suportar o sofrimento no trabalho bancário. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 4, n.1, p.151-175, jun/2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572004000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 13 nov. 2017.

SCOLARI, C.; COSTA, S. G.; MAZZILLI, C. Prazer e sofrimento entre os trabalhadores de Call Center. **Psicol. USP**, São Paulo, v. 20, n. 4, p. 555-576, dez/2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65642009000400005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 13 nov. 2017.

SILVA, J. C. B. C.; SILVA, A. L. A.; NELSON, A. V. M. Sofrimento humano nas organizações: o enfoque na sociedade disciplinar. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. São Paulo, v. 5, n. 3, jan/2015. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/24370>>. Acesso em 17 nov. 2017.

TAMAYO, A.; GONDIM, M. G. C. Escala de valores organizacionais. **Revista de Administração**, São Paulo, v.31, n.2, p. 62-72, abr-jun/1996. Disponível: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18469/escala-de-valores-organizacionais>> Acesso em 17 nov. 2018

TORRES, C. C.; ABRAHÃO, J. I. A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.** São Paulo, v. 31, n. 114, p. 113-124, dez/2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572006000200010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 17 nov. 2018.

VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **Rev. eletrôn. adm.** Porto Alegre, v. 19, n. 2, p. 517-540, ago/2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112013000200010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 23 abr. 2018.

ZARIFIAN, P. Comunicação e subjetividade nas organizações. In: DAVEL; VERGARA, S. C. (org.), **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

APÊNDICE

QUADRO 1 – Principais instrumentos utilizados na elaboração e produção dos artigos

Código	Título do Artigo	Autores	Ano	Objetivo	Tipo de Pesquisa	Técnica de coleta de dados e de análise
1	Between Reward and suffering: The bank Workers' view of the flexibility discourse	NASCIMENTO, R. P.; DAMASCENO, L. C. M.; NEVES, D. R.	2016	Analisar criticamente o impacto do discurso de flexibilidade no setor bancário práticos da indústria, da perspectiva dos funcionários do banco.	Quali	Entrevistas semiestruturadas, estruturadas e análise de conteúdos.
2	Prazer e Sofrimento Docente em uma Instituição de Ensino Superior Privada em Minas Gerais	MARTINS, A. A. V.; HONÓRIO, L. C.	2014	Descrever os fatores de prazer e de sofrimento no trabalho em uma IES privada	Quanti e Quali	Questionário: variáveis demográficas e ocupacionais, e Escala de avaliação do Contexto do Trabalho (EACT) e EIPST, pertencentes ao Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA).
3	Vivências de Sofrimento e Prazer no Trabalho de Gerentes de Banco	MÁXIMO, T. A. C. O.; ARAUJO, A. J. S.; SOUZA, P. C. Z.	2014	Discutir as vivências de sofrimento e prazer no trabalho de gerentes de bancos públicos e privados.	Quali	Entrevista semiestruturada e análise de conteúdo temática
4	Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública	VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A.	2013	Analisar as percepções de prazer-sofrimento no trabalho e os sintomas físicos psicossociais relacionados ao trabalho.	Quanti e Quali	Entrevista semiestruturada, questionário baseado no Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)
5	Valores e prazer-sofrimento no trabalho: um estudo com profissionais de nível superior	GUIMARÃES, F. A. L.; MARTINS, M. C. F.	2010	Investigar o impacto dos valores individuais relativos ao trabalho no prazer-sofrimento do trabalhador.	Quanti e Quali	Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVRT), e a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), e ficha de dados sociodemográficos.
6	Sofrimento e Adoecimento dos Vendedores de uma Empresa de Material de Construção	ANTLOGA, C. S.; MENDES, A. M.	2009	Investigar o prazer e o sofrimento dos vendedores de uma empresa de material de construção.	Quali	Entrevistas coletivas semiestruturadas e análise de conteúdo categorial temática.
7	Prazer e sofrimento no trabalho: A vivência de profissionais de recursos humanos	CASTRO, P. M.; CANÇADO, V. L.	2009	Identificar se o prazer e o sofrimento enfrentados pelos profissionais de RH no exercício da sua profissão são tão relacionados com as faces de RH e com os paradoxos organizacionais.	Quanti	Questionário (escala do tipo Likert, de seis pontos, constituída por quatro partes), método de correlação bivariada de Pearson e o método de análise de regressão múltipla. Análises estatísticas descritivas e regressões lineares.
8	Prazer e Sofrimento entre os Trabalhadores de Call Center	SCOLARI, C.; COSTA, S. G.; MAZZILLI, C.	2009	Analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho entre os operadores de call centers.	Quali	Entrevistas semiestruturadas, análise de fontes documentais e análise de conteúdo.

*Classificação feita pelo autor, já que a informação não aparece no artigo de origem.
Fonte: elaborado pelos autores com dados extraídos dos artigos

Continuação

QUADRO 1 – Principais instrumentos utilizados na elaboração e produção dos artigos

9	A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho	TORRES, C. C.; ABRAHÃO, J. I.	2006	Estudar a subjetividade dos trabalhadores no serviço de teleatendimento, indagando como as condições e a organização do trabalho, o conteúdo da tarefa e da atividade e os relacionamentos interpessoais contribuem para as vivências de prazer e sofrimento.	Quali	Entrevistas semiestruturadas, coletivas abertas, análise documental e observações globais
10	Sofrimento psíquico nas relações de trabalho	MARTINS, J. C. O.; PINHEIRO, A. A. G.	2006	Investigar aspectos geradoras de sofrimento nas relações de trabalho, buscando conhecer sua origem e os sintomas emergidos dessas relações.	Quali	Observação participante, diário de campo e a entrevista
11	Trabalho e sofrimento em gestores de uma empresa pública em reestruturação	BRANT, L. C.; DIA, E. C.	2004	Evidenciar as manifestações do sofrimento em gestores, durante um processo de reestruturação organizacional, e conhecer algumas de suas percepções, ideias e imagens a cerca desses sofrimentos.	Estudo transversal Quanti e Quali	Self-Report Questionnaire-20 (SRQ-20), questionário sócio-econômico, análise documental, grupo focal e análise de conteúdo
12	A sobrevivência como estratégia para suportar o sofrimento no trabalho bancário	RESENDE, S.; MENDES, A. M.	2004	Investigar os tipos motivacionais dos valores e os indicadores de prazer-sofrimento no trabalho bancário, considerando o cenário atual que envolve as relações entre trabalho e sobrevivência.	Quanti	Inventário de Valores de Schwartz - IVS e a Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho
13	Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil	BARROS, P. C. R.; MENDES, A. M. B.	2003	Investigar as estratégias defensivas contra o sofrimento utilizadas pelos trabalhadores terceirizados de uma construtora em Brasília.	Quali	Entrevistas coletivas semi-estruturadas e análise de conteúdo
14	Prazer e Sofrimento no Trabalho: Representações Sociais de Profissionais de Recursos Humanos	GUI, R. T.	2002	Descrever as representações sociais de profissionais da área de Recursos Humanos do Banco do Brasil sobre prazer e sofrimento no trabalho.	Quali	Entrevista individual e técnica do grupo focal e análise de conteúdos
15	Trabalho e sofrimento psíquico de caixas de agências bancárias na cidade do Rio de Janeiro	PALÁCIOS, M.; DUARTE, F.; CÂMARA, V. M.	2002	Analisar especificamente a atividade de caixa de banco, caracterizando as situações de trabalho que se traduzem em situações de risco para a saúde mental.	Quanti	Se aproxima da Análise Ergonômica do Trabalho, Contextualização, Caracterização do grupo de trabalho, Caracterização do posto de trabalho
16	Interacción de las exigencias de trabajo en la generación de sufrimiento mental	Mariano Noriega et al	2000	Avaliar as atuais condições de trabalho e novas formas de organização do trabalho e os vários efeitos sobre a saúde dos trabalhadores.	Quali e Quanti	Ele incluiu dois índices: o índice Médico Cornell (Abramson, 1964) e o índice Yoshitake (Yoshitake, 1978), DSM-III, análise multivariada

*Classificação feita pelo autor, já que a informação não aparece no artigo de origem.
Fonte: elaborado pelos autores com dados extraídos dos artigos

