

Análise Bibliométrica da Produção Sobre Prazer e Sofrimento no Trabalho nos Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (2000-2010)

Bibliometric Analysis Of The Literature About Pleasure And Pain At
Work In The Ennanpad (2000-2010)

Análisis Bibliométrica De La Producción Sobre Placer Y Sufrimiento
En El Trabajo En Los Encuentros De La Asociación Nacional De
Posgraduación En Administración (2000-2010)

**Aline de Freitas Oleto,
Marlene Catarina de
Oliveira Lopes Melo & Ana
Lúcia Magri Lopes**

Faculdade Novos
Horizontes

Artigo



Resumo: Este artigo se propõe identificar e analisar a produção científica no campo da Administração no que diz respeito aos estudos que abordam a temática de prazer e sofrimento. Foram selecionados os artigos encontrados nos CD-ROMS referentes aos Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (EnANPAD) no período de 2000 a 2010, o que perfaz um total de 7.962 trabalhos, considerando todas as divisões acadêmicas dos referidos encontros. Desse total de artigos apresentados, apenas 26 artigos se propuseram abordar o tema prazer e sofrimento no trabalho, publicados nos anais das divisões acadêmicas de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (20), Estudos Organizacionais (4) e Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (2), e mostraram uma distribuição esperada quanto à localização temática. A amostra analisada foi escolhida intencionalmente, ao focar os estudos sobre prazer e sofrimento, explicitamente declarados nos artigos. A análise teve como base as seguintes variáveis: conteúdo científico, autores mais citados e conclusões dos estudos analisados. Observou-se que as vivências de prazer estão ligadas a questões como reconhecimento, flexibilização, desafios e poder. Já as vivências de sofrimento estão atreladas a questões como o contexto organizacional, as relações interpessoais e a rigidez das normas e regras das organizações. Ao final deste trabalho, pôde-se concluir que os sentimentos de prazer e de sofrimento estão relacionados a um conjunto híbrido de fatores que, dependendo da subjetividade dos sujeitos, podem transformar-se em uma patologia.

Palavras-chave: Prazer. Sofrimento. Trabalho. Bibliometria.

Abstract: This article aims to identify and analyze the scientific production in the field of management with regard to studies that address the theme of pleasure and pain. We selected the items found in CD-ROMS related to the meetings of the National Association of Graduate Business Administration (EnANPAD) in the period 2000 to 2010, a total of 7,962 studies, considering all the academic divisions of that meeting. Out of the total of articles submitted, only 26 set out to address the issue of pleasure and pain at work, published in the annals of the academic divisions Relations Personnel Management and Labor (20), Organizational Studies (4) and the Teaching and Research Administration and Accounting (2) showing an expected distribution of the subject location. The sample was chosen intentionally, for the studies focus on pleasure and pain, what was clearly stated in the articles. The analysis was based on the following variables: science content, most cited authors and the conclusions of the studies analyzed. It was observed that the experiences of pleasure are connected to issues such as recognition, flexibility, and power challenges. On the other hand, the experiences of suffering are linked to issues such as organizational context, interpersonal relations and rigidity of rules and standards organizations. At the end of this work, it can be concluded that the feeling of pleasure and pain is related to a hybrid combination of factors that depending on the subjectivity of the subject can become a pathology.

Keywords: Pleasure. Pain. Work. Bibliometric.

Resumen: Este artículo se propone identificar y analizar la producción científica en el campo de la Administración en lo que respecta a los estudios que abordan la temática del placer y el sufrimiento. Fueron seleccionados los artículos encontrados en los CD-ROMS referentes a los Encuentros de la Asociación Nacional de Posgrado en Administración (EnANPAD) en el período de 2000 a 2010, lo que totaliza 7.962 trabajos, considerando todas las divisiones académicas de los referidos encuentros. De ese total de artículos presentados, solamente 26 artículos se propusieron abordar el tema placer y sufrimiento en el trabajo, publicados en los anales de las divisiones académicas de Gestión de Personas y Relaciones de Trabajo (20), Estudios Organizacionales (4) y Enseñanza e Investigación en Administración y Contabilidad (2), y mostraron una distribución esperada en relación a la localización temática. La muestra analizada fue escogida intencionalmente, al focalizar los estudios sobre placer y sufrimiento, explícitamente declarados en los artículos. El análisis tuvo como base las siguientes variables: contenido científico, autores más citados y conclusiones de los estudios analizados. Se observó que las vivencias de placer están relacionadas a cuestiones como reconocimiento, flexibilización, desafíos y poder. Ya las vivencias de sufrimiento están relacionadas a cuestiones como el contexto organizacional, las relaciones interpersonales y la rigidez de las normas y reglas de las organizaciones. Al final de este trabajo, se pudo concluir que los sentimientos de placer y de sufrimiento están relacionados a un conjunto híbrido de factores que, dependiendo de la subjetividad de los sujetos, pueden transformarse en una patología.

Palabras clave: Placer. Sufrimiento. Trabajo. Bibliometria.

1
Essa entrevista foi publicada pelo jornal suíço *Le Courier* e reproduzida no Brasil pela revista *Caros Amigos*, São Paulo, n. 26, 16-17, maio 1999, com tradução de Leda Leal Ferreira e edição de Ana Maria Ciccacio.

Historicamente, a concepção de trabalho foi impregnada de uma visão negativa, torturante, seletiva e elitista, a começar pela sua etimologia. O vocábulo *trabalho* originou-se do vocábulo latino *tripaliare*, do substantivo *tripalium*, aparelho de tortura para amarrar os condenados ou os animais difíceis de ferrar. Daí foi feita a associação do trabalho com tortura, sofrimento, labuta (Ferreira & Mendes, 2003).

Mas é pelo trabalho que o homem se reproduz, desenvolve as suas habilidades e a imaginação, aprende a conhecer suas próprias forças e limitações, altera a visão que tem do mundo e de si mesmo, inova e contribui com o desenvolvimento. O trabalho é o caminho que possibilita a compreensão do homem, a sua objetivação como processo natural na transformação da natureza.

Dejours (1999) afirma que o trabalho, além de ter um caráter de julgamento utilitário, significa, para o trabalhador, uma forma de afirmar sua identidade, a sua realização e o seu reconhecimento. Dessa forma, o sentido atribuído pelos indivíduos ao trabalho é composto pela utilidade para a organização e para a sociedade, relacionado com as ideias de finalidade e objetivo.

Segundo Ferreira e Mendes (2003), o homem é um ser-trabalhador, assim, o vínculo do homem com o trabalho é inevitável. Os autores asseguram que o homem utiliza o trabalho para expressar-se e afirmar-se de forma psicossocial, e, através dele, realiza projetos e sonhos, contribuindo com a sociedade.

Na perspectiva marxista, o trabalho pode ser compreendido, de forma genérica, como a capacidade de transformar a natureza para atender necessidades humanas (Marx, 1993). Nessa perspectiva, evidencia-se a relevância que o trabalho tem no processo de constituição do homem, na sua relação com a sua natureza, com os outros e consigo mesmo.

O sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e que influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade em um dado momento histórico. Os valores relacionados com o trabalho se estabelecem por intermédio da educação, mas modificam-se e adaptam-se nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas. O sentido do trabalho influencia as formas de atividade laboral e a flexibilidade e a produtividade dos trabalhadores, pois afeta as crenças sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar do trabalho (Dejours, Aboucheli, & Jayet, 1994). Autores como Mendes (1999) sustentam que, para que haja uma vida dotada de sentido, é necessário que o indivíduo encontre na esfera do trabalho o primeiro momento de realização. Segundo a autora, se o trabalho for autodeterminado, autônomo e livre, será também dotado de sentido ao possibilitar o uso autônomo do tempo livre que o ser social necessita para se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo.

O trabalho é rico de sentido individual e social, e vai além de ser um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, mas cria sentidos existenciais e contribui para a estruturação da identidade e da subjetividade.

Para Morrone e Mendes (2001), o prazer no trabalho está relacionado à identidade social e pessoal. Assim, o trabalho não se reduz a mera atividade, pois é algo que transpassa o concreto e se instala na subjetividade do sujeito, sendo responsável por promover a realização da própria atividade, que resulta na realização do trabalho pelo sujeito.

De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o prazer é um dos objetivos do trabalhar. Ele emana do sentir-se útil, produtivo, e aparece inseparável dos sentimentos de valorização e de reconhecimento. O prazer no trabalho é vivenciado pelo sujeito quando este percebe que o trabalho que realiza é

Dejours (1999) afirma que o trabalho, além de ter um caráter de julgamento utilitário, significa, para o trabalhador, uma forma de afirmar sua identidade, a sua realização e o seu reconhecimento.

Para Codo, Soratto e Vasquez-Menezes (2003), as relações de trabalho, dentro das organizações, frequentemente, despojam o trabalhador de sua subjetividade, excluindo o sujeito e fazendo do homem uma vítima do seu trabalho.

significativo e importante para a empresa e para a sociedade, quando ele sente que é aceito e admirado pelo que faz, quando o trabalho constitui um modo de imprimir sua marca pessoal, não sendo visto como um mero objeto. Dessa forma, no âmbito das organizações, o desafio gerencial em agregar prazer ao trabalho, em transformá-lo em fonte predominante de prazer, e não de sofrimento, impõe operacionalizar no contexto de trabalho três princípios interdependentes: flexibilidade, cooperação e solidariedade nas relações socioprofissionais e possibilidade da expressão da subjetividade. Por outro lado, Marrone e Mendes (2001) afirmam que o trabalho não consegue, necessariamente, ser fonte de prazer. Muitas vezes, é algo penoso e doloroso, e causa sofrimento aos trabalhadores. Tal sofrimento procede das condições e da organização do trabalho e das suas inter-relações pessoais, que restringem a plena realização da pessoa, entre outros fatores, ou seja, restringem a expressão da sua subjetividade e da sua identidade.

Para Codo, Soratto e Vasquez-Menezes (2003), as relações de trabalho, dentro das organizações, frequentemente, despojam o trabalhador de sua subjetividade, excluindo o sujeito e fazendo do homem uma vítima do seu trabalho. Ainda de acordo com os autores, a organização do processo de trabalho compreende a divisão do trabalho e a divisão dos homens, o que impõe uma distância entre o real e a realização do trabalho propriamente dito. O sofrimento é, dessa forma, associado a essa discrepância e à rigidez da organização do trabalho, portanto, o sofrimento apresenta-se também intrínseco ao trabalho.

Prazer e sofrimento no trabalho: abordagem a partir da psicodinâmica do trabalho

Na década de 90, na França, Cristophe Dejours desenvolveu a psicodinâmica do

trabalho, que tem como objetivo o estudo das relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação. Seus conceitos são elaborados a partir da análise da dinâmica relacionada a determinados contextos de trabalho, caracterizada pela atuação de forças objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, econômicas e políticas, que podem ou não prejudicar o contexto, transformando-o em um lugar de saúde e/ou de patologia e adoecimentos (Mendes, Costa, & Barros, 2003).

De acordo com D´Aquino (1992), os estudos sobre a psicodinâmica do trabalho estão centrados na relação ora de prazer, ora de sofrimento no trabalho, inclusive nos casos que culminam em patologia mental e psicossomática. Tempos depois, a escola dejouriana ampliou seu enfoque de estudo e passou a ter um caráter mais qualitativo, transferindo seu objeto para o sujeito que trabalha. Atualmente, o termo *psicodinâmica do trabalho* é aquele que mais identifica o campo de trabalho e de pesquisa na área.

Para começar, a psicodinâmica do trabalho é uma disciplina clínica que se apoia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental, e é também uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho em uma teoria do sujeito que engloba, ao mesmo tempo, a psicanálise e a teoria social (Dejours, 1992).

Nessa perspectiva, Dejours (1999) ressalta que a psicodinâmica do trabalho se destina à concepção das vivências subjetivas de prazer e sofrimento do indivíduo na sua relação com o trabalho. Ao proporcionar uma nova visão, seu objeto de estudo passa a ser o trabalhador que, exposto a diversas decorrências negativas da organização *taylorizada* do trabalho, permanece visualmente saudável.

De acordo com a psicodinâmica do trabalho, a relação homem e trabalho é definida pelos seguintes pressupostos, a saber: (a) o trabalho se estabelece como um dos cenários para a

construção da identidade do indivíduo, sendo também permeado por contradições marcadas, principalmente, pela diferença entre trabalho prescrito e trabalho real; nesse sentido, o trabalho é entendido como um estruturante psíquico, (b) a relação entre homem e trabalho está em contínuo movimento, mantendo-se aberta a evoluções e a transformações, (c) há uma busca, por parte do indivíduo, de mecanismos para exercer sua liberdade e manter sua integridade e saúde, e (d) a normalidade passa a ser objeto de investigação, e não a doença (Dejours et al. 1994).

Embasado na teoria de Dejours (1992), o contexto do trabalho pode ser compreendido e analisado mediante três dimensões, inter-relacionadas e interdependentes entre si – organização do trabalho, condições do trabalho e relações socioprofissionais.

Autores como Dejours et al. (1994) e Codo et al. (2003) consideram que os estímulos do meio afetam os sujeitos de diferentes maneiras e intensidades. Na maioria das vezes, a resposta aos eventos e pressões é influenciada pela relação que o indivíduo estabelece com as demandas do seu ambiente. Assim, o significado atribuído por uma pessoa aos eventos que ocorrem em sua vida podem desempenhar importante papel no grau de manifestação do sofrimento e do prazer. Para Guimarães (2005, p. 10), “o trabalho pode promover um estado ou sentido de realização para a pessoa que trabalha, e o alcance dessa realização é geradora de prazer, enquanto o processo de busca para essa realização envolve sofrimento”.

Conforme Morrone e Mendes (2001), os valores das organizações podem, também, ser uma das fontes geradoras de prazer no trabalho, desde que favoreçam uma organização flexível do trabalho, marcada pela possibilidade de negociações das regras e das normas dos processos de trabalho, com participação dos trabalhadores e gestão coletiva das necessidades individuais e organizacionais.

A partir de Dejours et al. (1994), várias pesquisas têm sido desenvolvidas acerca das vivências de prazer e sofrimento com base na literatura da psicodinâmica do trabalho. Merlo (2002), através de estudos realizados com operários da construção civil, telefonistas e com o proletariado em geral, demonstrou que a realidade do trabalho exerce influências positivas e negativas nas funções psíquicas dos trabalhadores.

Em um estudo com engenheiros de telecomunicações, Ferreira (2002) observou que o prazer está diretamente relacionado ao reconhecimento, ao sentimento de valorização, à flexibilidade hierárquica, à descentralização das decisões e à visualização das atividades. Porém, reconhecer o papel do trabalho na construção da identidade do ser humano não implica afirmar que o trabalho se realize sempre sem sofrimento. Sobre esse aspecto particular do trabalho, Dejours (1999, p. 74) afirma:

¹Trabalhar bem não é uma coisa simples, sempre comporta uma cota de sofrimento. Mas esse sofrimento pode se transformar em realização e satisfação pessoal quando se consegue resolver problemas e, a partir disso, se obtém reconhecimento. Os assalariados, quando sofrem, sempre esperam qualquer coisa em troca e o aspecto mais importante desse equivalente não é o salário, mas o reconhecimento do trabalho pelos outros; superiores e clientes certificam a utilidade econômico-social do trabalho, os colegas admiram a capacidade profissional existente por trás do trabalho (eu domino as artes do ofício) (...) Por meio do reconhecimento dos outros, o sofrimento adquire um sentido: não sou em vão, meu sofrimento serviu para alguma coisa. Então esse sofrimento se transforma em realização pessoal e ajuda a reconstruir a identidade (Dejours, 1999, p. 74)

Para Dejours, Diener e Desrioux (1993), o sofrimento é uma vivência subjetiva mediadora entre doença mental e conforto psíquico. O sofrimento, então, deixa de ser representado como algo negativo e passa a significar também criatividade, a maneira que o trabalhador encontra de criar formas

¹ Essa entrevista foi publicada pelo jornal suíço *Le Courier* e reproduzida no Brasil pela revista *Caros Amigos*, São Paulo, n. 26, 16-17, maio 1999, com tradução de Leda Leal Ferreira e edição de Ana Maria Ciccacio.

defensivas para lidar com as opressões da organização do trabalho.

Os trabalhadores passam a utilizar essas estratégias defensivas contra o sofrimento para propiciar a manutenção do aparelho psíquico, que podem ser individuais ou coletivas (Dejours et al. 1994). Esses autores definem as estratégias como mecanismos pelos quais o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar a percepção da realidade que o faz sofrer. Os autores destacam também que a diferença entre um mecanismo de defesa individual e um coletivo está no fato de que o primeiro permanece sem a presença física do objeto, que se encontra interiorizado, ao passo que o segundo depende da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores.

Segundo Dejours (1992), as estratégias de estatuto individual seguem o modelo taylorista de trabalho, no qual predominam as regras, os tempos rígidos, os movimentos repetitivos e a divisão do coletivo de trabalho, além da separação entre atividade intelectual e execução.

Estudos na área de Enfermagem desenvolvidos por Lunardi-Filho e Mazzilli (1996) mostraram que, embora sendo a atividade de Enfermagem muito desgastante, os profissionais da área sentem-se úteis, e isso é percebido de uma forma que gera prazer. Esses profissionais desenvolveram estratégias defensivas individuais e coletivas no transcorrer dos anos ao atuar com pacientes em estado terminal.

O trabalho repetitivo entra em conflito com o funcionamento psíquico espontâneo do trabalhador, levando-o à monotonia e ao tédio. Nesse tipo de atividade, o pensamento e a criatividade do trabalhador não são considerados e até se tornam prejudiciais,

uma vez que podem causar a desconcentração e a redução da produtividade. Para enfrentar essa situação, trabalhadores aceleram a execução dos movimentos estabelecendo a autoaceleração e a paralisia do pensamento, assim, o trabalhador não percebe mais seu sofrimento (Dejours et al. 1994).

Ao mesmo tempo em que a autoaceleração como estratégia de defesa individual é necessária para a saúde mental, por reduzir o sofrimento, ela poderá ser utilizada pela organização do trabalho como forma de aumentar a carga de trabalho sem, contudo, alterar as condições precárias laborais.

Segundo Mendes et al. (2003), a racionalização é utilizada diante da frustração para explicar de forma lógica os motivos que causam o sofrimento, tais como: a separação entre planejamento e execução, a desestruturação das relações psicoafetivas com colegas e o individualismo, que é uma estratégia utilizada diante do sentimento de impotência e por meio da qual os trabalhadores naturalizam o contexto histórico dos fatos que produzem o sofrimento. A passividade é uma estratégia contra o tédio, em função de situações de ameaça de perder o emprego e de manter o *status* na empresa.

Apesar de todas as estratégias individuais ou coletivas utilizadas com o objetivo de minimizar o sofrimento no trabalho, é sabido que o prazer e o sofrimento coexistem como uma dualidade que esses opostos permeiam entre si (Mendes & Morrone, 2001).

Metodologia

Do ponto de vista de sua natureza, esta pesquisa se classifica como exploratória, ou seja, “aquela que busca maiores informações sobre um determinado assunto” (Andrade, 2006, p. 124). Ressalta-se que, nas pesquisas exploratórias, utilizam-se, comumente, “procedimentos sistemáticos tanto para a

obtenção de observações empíricas quanto para a análise de dados, podendo ainda, serem utilizados simultaneamente” (Marconi & Lakatos, 2006, p. 87), o que vai ao encontro do objetivo proposto neste estudo. Em relação ao procedimento adotado para a elaboração e a efetivação da pesquisa, foi escolhido o método denominado bibliometria.

Os estudos bibliométricos são aqueles que tentam quantificar os estudos de determinada área. Esse método de estudos é importante por mostrar os trabalhos, as teorias e os autores que estão sendo usados para a difusão e o desenvolvimento do capital científico da área estudada e para o seu desenvolvimento cronológico. A bibliometria é um método de análise de produção científica estatístico, ou não, de baixo custo, que nos permite traçar o perfil do capital científico do campo da comunicação e que possibilita identificar tendências e crescimento do conhecimento no campo tratado (Vanti, 2002).

A bibliometria permite a construção de indicadores que possam embasar a avaliação sobre a produção de determinado tema, possibilitando, dessa forma, uma análise quantitativa das publicações mais relevantes (Guedes & Borschiver, 2005).

Assim, buscou-se, após um levantamento bibliográfico específico, identificar e analisar como o tema *prazer e sofrimento* foi tratado no EnANPAD no período de 2000 a 2010, conforme a Tabela 1, considerando as variáveis conteúdo, autores mais citados, bem como as conclusões dos estudos apresentados.

Tabela 1. Artigos apresentados no EnANPAD (2000-2010)

Ano	Numero total de artigos por ano
2000	228
2001	426
2002	556
2003	630
2004	773
2005	791
2006	836
2007	973
2008	1001
2009	906
2010	842
Total	7962

Fonte: dados oriundos da pesquisa

Coleta de dados

A obtenção de um total de 7.962 artigos se deu por meio de buscas eletrônicas realizadas nos CD-ROMs das edições do referido evento. Primeiramente, a seleção dos artigos para este estudo ocorreu por meio da leitura criteriosa dos artigos que apresentavam em seu conteúdo as palavras *prazer* e *sofrimento*, chegando-se a um total de 26 artigos. Posteriormente, dois novos levantamentos foram realizados, utilizando as palavras *prazer* e *sofrimento* separadamente, obtendo-se 8 e 6 artigos, respectivamente.

Para a organização dos dados, elaboraram-se dez planilhas no aplicativo *Excel*, com o total de artigos encontrados durante o período proposto. A partir dessas planilhas, criou-se uma nova planilha com o total de artigos que continham as palavras mencionadas anteriormente. O passo seguinte e o mais preciso para a escolha dos trabalhos foi a leitura analítica de todos os resumos, com a finalidade de identificar, no conteúdo dos trabalhos, os indicadores levantados neste estudo.

A partir das informações retiradas dos artigos selecionados, foram analisados o conteúdo de cada artigo, os autores mais citados sobre a temática prazer e sofrimento, bem como as principais considerações.

Resultado e discussões

O Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração (EnANPAD) consolidou-se na última década (90) como o fórum principal de debate acadêmico na área de Administração. Esses trabalhos retratam uma variada gama de orientações teóricas e metodológicas que vêm direcionando o processo de considerar a Administração.

O EnANPAD é um encontro anual que congrega professores, pesquisadores, pós-graduandos e profissionais de Administração e de áreas correlatas, e, como congresso principal de debates acadêmicos e de intercâmbio de ideias, vem contribuindo significativamente para organizar a expansão e a evolução da área. A evolução quantitativa da produção está expressa no aumento gradativo de trabalhos submetidos à apreciação por área de conhecimento. Pelo exposto, considera-se ser fundamental analisar os aspectos relevantes da produção científica, veiculada no Brasil, oriunda de pesquisas desenvolvidas nos centros de pós-graduação em Administração, publicadas nos Anais do EnANPAD.

Durante os anos 2000 até 2010, um total de 7.962 artigos foram apresentados nas diversas divisões acadêmicas existentes na estrutura do EnANPAD e nos diferentes temas considerados relevantes para a área acadêmica. O EnANPAD, atualmente, está estruturado em 11 divisões acadêmicas, que contemplaram os temas de interesse desta pesquisa.

Salienta-se que as divisões acadêmicas são de caráter mais permanente, enquanto os temas de interesse são dinâmicos e renováveis, visando a estimular a produção científica em certos campos do conhecimento. Os trabalhos submetidos são, necessariamente, enquadrados em um dos temas relacionados, mas a continuidade de cada um desses temas de interesse dependerá de sua demanda, tanto em termos quantitativos quanto qualitativos.

O Gráfico 1 representa o número total de artigos apresentados por ano no EnANPAD. Notou-se um crescimento de trabalhos apresentados entre os anos 2000 a 2004. Já nos anos 2004 a 2006, houve uma estagnação relativa ao número de trabalhos apresentados, ou seja, não houve uma variação significativa; entre os anos 2006 a 2008, o número de artigos voltou a crescer. Esse aumento pode ser explicado pela ampliação de cursos de pós-graduação *stricto sensu*, pela produção de conhecimento, pela evolução das novas tecnologias da informação e pelas mudanças constantes na área acadêmica. O desenvolvimento da ciência proporcionou transformação e evolução na medida da disseminação do conhecimento científico. Na área da Administração, essa tendência se faz presente ao indicar contribuições para a compreensão e as melhorias do mundo organizacional e das práticas sociais. No período de 2008 a 2010, houve um decréscimo do número de trabalhos apresentados em relação ao período anterior (2007 a 2008).



Fonte: dados oriundos da pesquisa

Gráfico 1. Número total de artigos apresentados por ano

A Tabela 2 representa o número de artigos apresentados no EnANPAD com as palavras *prazer* e *sofrimento*. Percebe-se que, nos anos 2006, 2007 e 2009, o número de trabalhos apresentados com essas palavras foi maior em relação aos demais anos. Esse aumento, mesmo que pequeno, representa o interesse de pesquisadores em estar estudando e aprofundando o conhecimento sobre prazer e sofrimento, pela melhoria dos *papers* apresentados e pela sensibilidade dos avaliadores dos trabalhos do EnANPAD pelo tema.

Tabela 2. Total de artigos que apresentam as palavras *prazer* e *sofrimento* (2000 - 2010)

Ano	Número total de artigos por ano
2000	0
2001	0
2002	1
2003	1
2004	2
2005	3
2006	4
2007	6
2008	3
2009	5
2010	1
Total	26

Fonte: dados oriundos da pesquisa

A Tabela 3 representa o total de artigos sobre prazer e sofrimento de acordo com as divisões acadêmicas entre os anos 2000 a 2010. Dos 26 artigos apresentados no EnANPAD, 20 estão concentrados na divisão acadêmica de Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho (GPR), 4

artigos em Estudos Organizacionais (EO) e 2 em Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (EPQ). É provável que essa concentração no GPR esteja relacionada ao fato de esse se constituir como campo de estudo voltado para o aprofundamento do conhecimento teórico e para a compreensão das práticas organizacionais referentes às relações de trabalho e à gestão de pessoas, por meio de metodologias específicas e à luz do contexto socioeconômico e cultural das organizações.

Tabela 3. Total de artigos sobre prazer e sofrimento no trabalho de acordo com as divisões acadêmicas entre 2000-2010

Divisões acadêmicas	total
GPR - Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho	20
EOR - Estudos Organizacionais	4
EPQ - Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade	2

Fonte: dados oriundos da pesquisa

Carrieri e Rodrigues (2001) informaram que, no Brasil, os estudos organizacionais iniciaram-se há vinte anos. Atualmente, já existe um corpo de conhecimento expressivo nesse campo. Grande parte da literatura que hoje apoia esses estudos é de origem americana e europeia. A influência exercida pelos estudos organizacionais nas escolas e departamentos de administração de empresas tem sido expressiva desde a criação dos cursos de graduação, em particular, desde a criação da pós-graduação no País.

O autor mais citado e referenciado nos trabalhos que tratam da relação prazer e sofrimento é Christophe Dejours. Os estudos relacionados à organização do trabalho sobre o aparelho psíquico foram iniciados por esse autor, com a publicação, na França, de *Travail: Usure Mentale. Essai de Psychopathologie du Travail*, em 1980, traduzido no Brasil com o título de *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*, em 1987.

A utilização do conceito de psicodinâmica do trabalho, em substituição ao de psicopatologia do trabalho, deu-se a partir de um privilegiamento do estudo da normalidade sobre o da patologia. O que importa, para a psicodinâmica do trabalho, é conseguir compreender como os trabalhadores chegam a manter certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes (Dejours, 1992, p. 43)

Além de Dejours (1992, 1999), outros autores, como Mendes (1999) e Codo et al. (2003), foram citados em todos os artigos analisados. Ressalta-se que os autores brasileiros Mendes e Codo são, hoje, referências nacionais sobre o tema *prazer e sofrimento* no trabalho. Os autores abordam a importância do trabalho para a constituição e a existência do homem como um ser social e as ressignificações que o trabalho tem adquirido ao longo das décadas e dos sistemas vigentes. Além disso, ambos têm uma contribuição literária significativa, com livros e artigos publicados em periódicos ou anais de congressos. Hoje, o questionário mais utilizado nas pesquisas sobre prazer e sofrimento no Brasil foi desenvolvido e validado por Mendes, através da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST). Essa escala pertence ao Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), que tem por objetivo investigar as inter-relações entre trabalho e riscos de adoecimento por meio de quatro escalas independentes (produção de bens e serviços, custo humano no trabalho, indicadores de prazer e sofrimento e doenças relacionadas ao trabalho).

Sendo assim, não há como desconsiderar a dialética prazer e sofrimento nas análises realizadas. Nota-se que o sentimento de prazer vivenciado no ambiente de trabalho está diretamente atrelado à flexibilidade no trabalho, ao reconhecimento perante aos demais colegas e principalmente ao chefe, à valorização do trabalho e à liberdade de criação.

O prazer é vivenciado quando são experimentados sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade. O reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade (Morrone & Mendes, 2003, p.116)

Lancman e Uchida (2003) lembram que, nas décadas de 80 e 90, foram desenvolvidas várias práticas de gestão de pessoas no contexto organizacional, o que favoreceu o surgimento de “novas leis e novas relações entre Capital e Trabalho”. Assim, o que era “visto como funções ou sistemas das organizações passa a ser concebido como políticas em relação às pessoas” (Sampaio, 1998, p. 27), levando o discurso da administração de recursos humanos para capital humano, colaboradores e outros assemelhados.

Cria-se a possibilidade da participação dos indivíduos na construção de seu local de trabalho e na elaboração de metas e de objetivos visando ao trabalho que é desenvolvido. O prazer no trabalho é caracterizado por uma harmonia entre os aspectos do trabalho e pelas necessidades e desejos psicológicos do trabalhador (Mendes, 1999).

Dejours (1992) afirmava que o bem-estar está relacionado à ideia de ambiente gratificante, e, dessa forma, quando o trabalho é realizado em tal ambiência, leva os trabalhadores a gostarem do produto realizado. Já a ideia de sofrimento está relacionada à subjugação do trabalho, e, quando isso ocorre, imprime-se raiva ao produto.

Por outro lado, percebeu-se que o sofrimento estava atrelado aos aspectos negativos da rotina de trabalho e das relações intersociais, à impossibilidade de mudanças e à falta de liberdade.

Pesquisas realizadas por Dejours (1999) e Mendes et al. (2003) revelaram que as precárias condições de trabalho e as pressões exercidas

pela organização constituem fatores que podem vir a desencadear sofrimento psíquico, quando o trabalhador não encontra meios de lidar com essas adversidades.

As vivências de prazer-sofrimento formam um único constructo composto por três fatores: valorização e reconhecimento, que definem o prazer, e desgaste com o trabalho, que define o sofrimento. O prazer é vivenciado quando são experimentados sentimentos de valorização e de reconhecimento no trabalho. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade. O reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e de ter liberdade para expressar sua individualidade. O sofrimento é vivenciado quando se experimenta desgaste em relação ao trabalho, que significa a sensação de cansaço, de desânimo e de descontentamento com o trabalho. Prazer e sofrimento, portanto, são vivências de sentimentos de valorização, de reconhecimento e/ou de desgaste no trabalho (Mendes & Tamayo, 2001, pp. 40-41).

Outro aspecto importante encontrado nas análises desses artigos são as estratégias de defesa utilizadas pelos sujeitos pesquisados. Tais práticas de defesa, individual e coletiva, constituem uma tentativa de modificar a percepção da realidade que os faz sofrer, possibilitam maior estabilidade na luta contra o sofrimento e permitem um equilíbrio psíquico no ambiente de trabalho.

O bloqueio da convivência com as singularidades pode levar à alimentação e/ou à produção de um sofrimento, muitas vezes, mascarado por defesas, o que dificulta a identificação das suas causas e as possibilidades para sua transformação, imperando, dessa forma, no espaço de trabalho, o sofrimento, e não o prazer (Dejours, 1999).

Mendes et al. (2003) classificam os mecanismos de defesa, de modo geral, como uma distorção do ego para proteger a personalidade contra determinada ameaça. A psicodinâmica do

trabalho utiliza o conceito *mecanismos de defesa* no âmbito organizacional, em que o objeto de estudo são as formas de defesa do trabalhador contra o sofrimento.

A organização do trabalho exerce, sobre o sujeito, uma ação cujo alvo é o aparelho psíquico. Desse modo, os trabalhadores, para se protegerem desses impactos, produzem uma série de mecanismos de defesa, que são estratégias necessárias para a realização do trabalho (Dejours, 1992, p. 56).

Na pesquisa de Lunardi e Mazzilli (1996), as contradições vividas no ambiente de trabalho evidenciaram a utilização de estratégias de defesa do tipo racionalização e negação. Além disso, observou-se que existe uma tendência à aceitação das adversidades das situações de trabalho e à utilização de defesas individuais contra o sofrimento em detrimento de mecanismos para sua transformação.

Morrone e Mendes (2001) apontam que o sofrimento dificilmente tem aparecido nas pesquisas como predominante no contexto organizacional, fato que pode ser explicado pelos mecanismos de defesa, que, segundo Pereira (2003), são estratégias eficazes para enfrentar o sofrimento, mesmo que, para isso, o trabalhador se aliene de seu trabalho.

Um fato curioso aconteceu quando os termos prazer e sofrimento foram pesquisados separadamente. Encontraram-se outros artigos além dos utilizados nesse estudo. A Tabela 4 representa a análise do termo *prazer* e mostra em qual divisão acadêmica esses artigos foram encontrados.

Tabela 4. Número de artigos que contêm apenas a palavra *prazer*

Divisões acadêmicas	
EPQ - Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade	2
MKT- Marketing	6
Total	8

Fonte: Dados oriundos da pesquisa

O termo prazer apareceu em seis artigos de marketing relacionando as estratégias de marketing ao comportamento do consumidor e em dois artigos da divisão acadêmica sobre Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (EPQ). As palavras que foram utilizadas como sinônimo de prazer foram *motivação*, *diversão* e *desejos*.

A Tabela 5 representa a análise do termo *sofrimento* e em qual divisão acadêmica esses artigos foram encontrados.

Tabela 5. Número de artigos que contêm apenas a palavra *sofrimento*

Divisões acadêmicas	
GPR - Gestão de Pessoa e Relação de Trabalho	5
EOR - Estudos organizacionais	1
Total	6

Fonte: Dados oriundos da pesquisa

A palavra *sofrimento* apareceu em cinco artigos da divisão Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho (GPR), e apenas em um artigo em Estudos Organizacionais (EOR). Observou-se que os artigos que apresentaram o termo *sofrimento* enfatizaram mais as doenças laborais, as estratégias de defesa individual e coletiva e a ressignificação desse sofrimento em prazer.

Dejours et al. (1994) acreditam que o sofrimento seja um estado de luta do sujeito contra as forças do seu ambiente de trabalho que o fazem adoecer. O sofrimento pode ser comparado a um estágio entre a doença mental e o bem-estar psíquico. Sofrimento e prazer são provenientes da dinâmica interna das situações e da organização do trabalho, das relações de poder vivenciadas subjetivamente e das ações dos trabalhadores permitidas pela organização do trabalho e pelo contexto organizacional.

(...) Nem sempre o sofrimento é prejudicial à saúde física e mental do trabalhador. Pelo contrário, ele pode representar um meio de o sujeito (...) conferir uma nova significação

ao trabalho à medida que, quando levado à resolução de problemas dentro da organização, o sujeito tem a chance de alcançar um reconhecimento social de seu trabalho e se torna capaz de dominar suas angústias e conseqüentemente controlar seu sofrimento, salvando seu equilíbrio mental (Dejours, 1999, p. 56).

O sofrimento, portanto, não possui apenas um viés negativo, mas um significado, que vai além do patogênico e que aborda também elementos criativos (Lacman & Uchida, 2003), ou seja, o sofrimento pode consistir em uma potencialidade de desenvolvimento para o trabalhador nas relações complexas e dinâmicas do prazer-sofrimento.

Considerações finais

Estudar as questões de prazer e sofrimento nas relações de trabalho relaciona-se diretamente com questões importantes da própria organização que dialogam objetiva e subjetivamente com seus trabalhadores, atores desse contexto social.

O presente artigo teve a finalidade principal de analisar os trabalhos apresentados nos EnANPADs de 2000 a 2010 que se referissem ao prazer e ao sofrimento no trabalho, e, para isso, foi feita uma pesquisa bibliométrica relativa a esses 10 anos do evento acadêmico. Durante esse período, foram apresentados 7.962 trabalhos considerando todas as divisões acadêmicas do EnANPAD. Desse total de artigos apresentados, apenas 26 artigos se propuseram a abordar o tema prazer e sofrimento no trabalho, publicados nos anais das divisões acadêmicas de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (20), Estudos Organizacionais (4) e Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (2), e mostraram uma distribuição esperada quanto à localização temática.

Além dos 26 artigos, foram analisados, também, artigos que continham apenas as palavras *prazer* ou *sofrimento*. Encontraram-se seis artigos com a palavra *prazer* concentrados nos artigos de marketing e dois artigos na divisão acadêmica sobre Ensino e Pesquisa

em Administração e Contabilidade. Já com a palavra *sofrimento* foram encontrados cinco artigos na área de Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho, e apenas um artigo na área de Estudos Organizacionais. Atualmente, a psicodinâmica do trabalho tem focado seus estudos no modo da inter-relação trabalho, saúde e sujeito, e suas bases conceituais são elaboradas a partir da análise dinâmica existente nas relações de trabalho caracterizadas por forças objetivas, subjetivas, sociais, políticas, psíquicas e econômicas que podem ou não prejudicar esse contexto, transformando-o em lugar de saúde ou de patologia e de adoecimentos.

As vivências de prazer estão ligadas ao reconhecimento, à flexibilização, aos desafios e ao poder. Já o sofrimento se atrela ao contexto organizacional, às relações interpessoais e à rigidez das normas e regras das organizações.

Outro resultado encontrado nesta pesquisa foi a referência ao uso das estratégias de defesa individuais e coletivas, em uma tentativa de modificar a percepção da realidade geradora de sofrimento como necessidade de se manter um equilíbrio psíquico. As pressões sofridas pelos sujeitos no ambiente de trabalho são compensadas por essas estratégias defensivas. Diante do exposto, conclui-se que os sentimentos de prazer e de sofrimento estão relacionados a um híbrido de fatores que, dependendo da subjetividade dos sujeitos, pode transformar-se em uma patologia ou em um meio de resignificação do sofrimento.

Sugere-se que estudos futuros busquem os motivos que expliquem o pequeno número de artigos que discutem a questão do prazer e do sofrimento dentro das organizações.

Recomenda-se ainda que, no desenvolvimento das pesquisas nesse campo do conhecimento, sejam privilegiados estudos qualitativos que deem voz à subjetividade do trabalhador, bem como a intensificação da leitura psicanalítica sobre a variável cultura, para melhor entendimento da dinâmica prazer-sofrimento no trabalho no mundo contemporâneo.

Aline de Freitas Oleto

Mestre em Administração pela Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte – MG – Brasil.
E-mail: aline.oleto@mestrado.unihorizontes.br

Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo

Doutora em Ciências das Organizações pela Université Paris IX – Dauphine – França
E-mail: lenemelo@unihorizontes.br

Ana Lúcia Magri Lopes

Mestre em Administração pela Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte – MG – Brasil.
E-mail: ana.lopes@unihorizontes.br

Endereço para envio de correspondência:

Rua Alvarenga Peixoto, 1270, Santo Agostinho. CEP: 30180121. Belo Horizonte, MG.

Recebido 5/07/2011, 1ª Reformulação 20/06/2012, Aprovado 15/10/2012.

Referências

- Andrade, M. M. (2006). *Introdução à metodologia científica* (7a ed.). São Paulo: Atlas.
- Carrieri, A. P., & Rodrigues, S. B. (2001). A tradição anglo-saxônica nos estudos organizacionais. *Revista de Administração Contemporânea – RAC*, (Esp.), 81-102.
- Codo, W., Soratto, L., & Vasquez-Menezes, I. (no prelo). (2003). Saúde mental e trabalho. *Handbook de psicologia organizacional da ANPEPP*, 01-23.
- D'Acquino, G. (1992). *Viver o prazer*. São Paulo: Edições Paulinas/Psicologia Familiar.
- Dejours, C. A. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (A. I. Paraguay & L. L. Ferreira, trans.). São Paulo: Cortez Oboré.
- Dejours, C. A. (1999). *Banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. A., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho* (Maria Irene Stocco Betiol et. al., trans.). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. A., Dessors, D., & Desrioux, F. (1993, maio/jun.). Por um trabalho fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 98-104.
- Ferreira, M. C. (Ed.) (2002). *Trabalho em transição, saúde em risco* (Cap. 1, pp. 26 - 42). Brasília, DF: Editora UnB.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). 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*, 6(1), 93-104.
- Guedes, V. L. S., & Borschiver, S. (2005). *Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica*. Recuperado em 15 set., 2010, de Diálogo Científico: <http://dici.ibict.br/archive/00000508/>.
- Guimarães, F. A. L. (2005). *Realização profissional, prazer e sofrimento no trabalho e valores: um estudo com profissionais de nível superior*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Uberlândia, MG.
- Lancman, S., & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79-90.
- Lunardi Filho, W. D., & Mazzilli, C. O. (1996). O processo de enfermagem na área de enfermagem: uma abordagem psicanalítica. *Revista de Administração*, 31(3), 63-71.
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2006). *Fundamentos de metodologia científica*. (6a. ed. 3a. reimpr.). São Paulo: Atlas.
- Marx, K. (1993). *Manuscritos econômicos-filosóficos*. Lisboa: Edições 70.
- Mendes, A. M. (1999). *Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional*. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Mendes, A. M., Costa, V. P., & Barros, P. C. R. (2003). Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 3(1), 59-72.
- Mendes, A. M., & Tamayo, A. (2001, jan./jun.). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Revista Psico-USF*, 6(1), 39-46.
- Merlo, A. R. C. (2002). *Psicodinâmica do trabalho. Saúde mental e trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Morrone, C. F., & Mendes, A. M. A. (2001). Ressignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 3(2), 91-118.
- Pereira, J. A. S. (2003). *Vivências de prazer e sofrimento na atividade gerencial em empresa estratégica: o impacto dos valores organizacionais*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Sampaio, J. R. (1998). Psicologia do trabalho em três faces. In I. B. Goullart & J. Sampaio. *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Vanti, N. A. P. (2002). Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. *Ciência da Informação*, 31(2), 52-62.