



DO PRAZER AO SOFRIMENTO DOCENTE: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM UMA IFES.

ELAINE GARCIA DOS SANTOS
LUCIANA FLORENTINO NOVO
LARISSA FERREIRA TAVARES

O trabalho constituiu-se em sentido de vida e “rico de sentido individual e social [...] contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade” (BORGES; TAMAYO, 2001, p. 13). Sendo o trabalho, muitas vezes, o único elo social fora do convívio familiar (VASCONCELOS; OLIVEIRA, 2004) e devido à centralidade que ocupa na vida dos indivíduos, tornou-se imprescindível um novo olhar para estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Neste sentido, esta pesquisa (predominantemente qualitativa) objetiva analisar a qualidade de vida no trabalho de docentes de uma universidade pública do sul do país, a partir da categoria “Integração Social” (WALTON, 1973) nos relacionamentos dos docentes com discentes, chefia e pares. Neste estudo de caso, a análise das entrevistas (dados primários) dos docentes (seleção por julgamento) revelou sentimentos contraditórios: satisfação e prazer nos relacionamentos com alunos e sofrimento decorrente de relações com colegas e chefia; passíveis de gerar o “medo ressentido” (DEJOURS, 1993). Desse modo, propõem-se um repensar acerca das políticas de pessoal adotadas por tal instituição, visando o relacionamento sadio: condição *sine qua non* para uma efetiva qualidade de vida no trabalho.

Palavras chave: qualidade de vida no trabalho; universidade pública; sofrimento psíquico.

Introdução

Desde meados do século XX, o mundo do trabalho, juntamente com as relações existentes entre ele, o homem e a organização, vem sendo estudado sob diferentes perspectivas e bases epistemológicas, interessando a profissionais de outras áreas, como: sociologia, psicologia e administração. O trabalho trata-se de um constructo que ocupa um espaço muito considerável na vida dos indivíduos, visto que os mesmos permanecem a maior parte de seu tempo na situação de trabalho, sendo este, portanto “rico de sentido individual e social [...] contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade” (BORGES; TAMAYO, 2001, p. 13).

Os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) são crescentes, mas devido à importância do trabalho, a centralidade que este ocupa na vida dos indivíduos e as relações estabelecidas nele, sejam prazerosas ou sofridas, faz-se não só necessário, mas imprescindível um olhar mais atento à questão do bem estar dos colaboradores no contexto organizacional.

Desse modo, este artigo apresenta uma análise da qualidade de vida associada à atividade profissional de docentes de uma universidade pública localizada no sul do país, atribuindo-se especial destaque à categoria “Integração Social”, proposta por Walton (1973); neste caso específico, conferida aos relacionamentos preponderantes em uma organização universitária, ou seja, os estabelecidos nas relações: docente-discente, docente-chefia e docente-pares.

Significado do trabalho

O trabalho constituiu-se para o homem como um verdadeiro sentido de vida, já que os indivíduos destinam a maior parte de seu tempo às atividades laborais. “É o meio de produção da vida de cada um, criando sentidos existenciais e contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade”. (BORGES; TAMAYO, 2001, p. 13), sendo comumente referenciado como organizador da vida social dos indivíduos.

Para Marx (1993) o trabalho pode ser compreendido, de forma genérica, como uma capacidade de transformar a natureza para atender necessidades humanas. Já para Codo (1997, p. 26) o trabalho pressupõe “... uma relação de dupla transformação entre homem e a natureza, geradora de significado”.

De acordo com Engels (1984, p. 9), o trabalho é mais do que o ato de transformar a matéria-prima em riqueza - “é o fundamento da vida humana”, mencionando que, “sob determinado aspecto, o trabalho criou o próprio homem”. Lukács *apud* Lima (2003, p.16), toma o trabalho como “o ponto de partida para a humanização do homem [...] o trabalho como um fim em si — e não como mero meio de subsistência — tem por finalidade a auto-construção humana”. Para o autor, não existe homem sem trabalho. É a categoria trabalho que faz a intermediação entre homem e humanidade.

Além de constituir-se em fonte de sustento, o trabalho é um meio de se relacionar com os demais, de se sentir como parte integrante de um grupo (MORIN, 2001), constituindo-se para muitos trabalhadores como o único elo social fora do convívio familiar, (VASCONCELOS; OLIVEIRA, 2004) sendo representado na vida dos sujeitos como fonte de subjetivação (GRISCI, 2000).

Assim, mesmo diante das consideráveis mudanças nas relações de trabalho, um número expressivo de trabalhadores ainda demonstra encontrar no trabalho uma fonte de orgulho e identificação. (MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2007).

Quanto a esse aspecto, Morin (2002) menciona que o processo de trabalho e seus resultados ajudam o indivíduo a formar sua identidade tornando-se essencial refletir sobre a situação do trabalhador no contexto organizacional, uma vez que o trabalho apresenta um profundo significado na vida dos sujeitos.

O trabalho e suas faces: o sofrimento e o prazer

“A atividade do trabalho, pelos gestos que ela implica, pelos instrumentos que ela movimenta, pelo material tratado, pela atmosfera na qual ela opera, veicula um certo número de símbolos. A natureza e o encadeamento destes símbolos dependem, ao mesmo tempo, da vida interior do sujeito, isto é, do que ele põe, do que ele introduz de sentido simbólico no que o rodeia e no que ele faz.”(DEJOURS, 1992, p. 40)

As mudanças na sociedade, no mercado e nas relações sociais evoluíram e juntamente a elas encontram-se associadas manifestações de sofrimento e psicopatologia nos indivíduos. Neste sentido, Dejours (1999) defende que as exigências do trabalho e da vida são uma ameaça ao próprio trabalhador, que acusa riscos de sofrimento hoje não mais somático, mas sim psíquico, visto que o trabalho além de ser uma fonte de sustento, segundo Morin (2001), é também um meio de se relacionar com os demais, de se sentir como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de ter uma ocupação, um objetivo a ser atingido na vida, ou seja, o trabalho contribui na estruturação da identidade assim como na identificação com a sociedade.

Conforme mencionado anteriormente, por ser um ponto tão importante e central na vida do indivíduo, o trabalho pode ocasionar sofrimento e comprometimento da saúde mental. Citando os trabalhos de Hackman e Oldhan (1975), psicólogos que lançaram os primeiros trabalhos relacionando qualidade de vida no trabalho e sentido do trabalho, destaca-se a idéia dos autores os quais definem o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. O significado do trabalho vai além da remuneração financeira, é fator essencial da integração a determinados grupos tendo função psíquica, alicerçando, assim a constituição do sujeito e de sua rede de significados.

Segundo Lancman e Sznalwar (2004) processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade. O trabalho pode levar a uma vivência de prazer, ao representar a possibilidade de o trabalhador afirmar-se como sujeito do trabalho e construir novas formas de ser. O bem-estar refere-se à idéia de ambiente gratificante e, assim, quando o mesmo é realizado, tem como resultado os trabalhadores gostarem do produto realizado. Entretanto, a própria origem da palavra trabalho traz consigo a relação com o sofrimento. Este, segundo Dejours, (1993, p. 153) pode ser entendido “como o espaço de luta que ocorre o campo situado entre, de um lado, o bem-estar, e, de outro, a doença mental ou a loucura”. Percebe-se, assim, que o trabalho está conformado pelo afeto. Essa idéia de afeto implica

“amor” ou “ódio” ao trabalho e gera outros binômios paralelos: alegria” ou “tristeza”, “entusiasmo” ou “desânimo”, “anelo” ou “desprezo”.

Na grande maioria das discussões, o trabalho acaba associando-se mais à idéia de sofrimento. Para Codo et al., (1995) o conceito afeto/trabalho é rompido. Restringe-se o afeto ao lar, à família, e o trabalho fica desafetivado e, conseqüentemente, insuportável (desencadeando desse modo o sofrimento psíquico nos indivíduos). Estes conflitos muitas vezes são resultantes das tentativas de adaptação entre a organização e o desejo individual. Assim, na concepção de Dejours (1992) o sofrimento mental é uma reação inconsciente à organização do trabalho, reação essa que surge em função da representação do trabalho de forma danosa, opondo a situação ideal e atual.

Contribuindo para que os indivíduos vivenciem essa situação de oposição, a propaganda do mundo promete felicidade e satisfação pessoal e material para o trabalhador, trazendo então certa frustração em relação às expectativas iniciais, já que, quando lá adentra (situação de trabalho), o que encontra é infelicidade e, na maioria das vezes, insatisfação pessoal e profissional, desencadeando, assim, o sofrimento humano nas organizações. Fatores como: estresse; fofocas; condições físicas de trabalho inadequadas; relacionamento difícil com a chefia, subordinados e colegas, insatisfação com o trabalho; falta de reconhecimento; pressão; responsabilidades; sensação de ser vigiado e orientações contraditórias para a execução da tarefa podem influenciar, prejudicar ou aumentar o sofrimento e possíveis adoecimentos mentais ou psicossomáticos.

Além disso, um ponto cruel do sofrimento está no vazio intelectual a que é submetido o trabalhador, que se move sem direção, tomando para si toda a responsabilidade da sua angústia, levando-o à sensação permanente de impotência e incapacidade, em que os conhecimentos acumulados por anos de dedicação são considerados inúteis e descartáveis (DEJOURS, 1999). Dessa forma, o sujeito internaliza o controle e começa a monitorar para que seus sentimentos e sua subjetividade não se manifestem, tendo que estar então sempre disposto a satisfazer o cliente, a chefia, a organização.

Presencia-se, assim, um momento delicado no mundo do trabalho, caracterizado, entre outros aspectos, por mudanças velozes que acarretam, dentre outras conseqüências, excessiva preocupação com a profissão, o que é observado em diferentes universos profissionais, inclusive no contexto universitário.

O meio profissional docente de nível superior, foco deste trabalho, seja pela variedade de componentes (ensino, pesquisa, extensão, orientação de alunos e funções administrativas), seja em função das pressões existentes, insere-se em um quadro de mudanças no qual as contingências ambientais (políticas, econômicas, sociais e culturais) e as demandas sobre determinadas tarefas têm alterado experiências de trabalho e seu significado, o que geralmente impacta a estrutura psíquica dos indivíduos (MILLER, 1991), fazendo da docência uma profissão de sofrimento (DEJOURS, 1992). O desgaste ocasionado pelas exigências dessa atividade traz conseqüências em termos de saúde para a maioria dos docentes.

Porém, ao mesmo tempo trata-se de uma profissão que possibilita ao trabalhador utilizar o que Freud (1974) *apud* Mendes (2006) chama de faculdades mentais na execução de suas tarefas. Assim, o significado atribuído aos que exercem tal atividade, em geral, tende a ser maior, pois permite planejar, executar e contemplar os resultados de seu trabalho. Este ponto foi ressaltado por Guareschi e Grisci *apud* Mendes et al. (2003) ao relatar que uma atividade verdadeiramente humana deve possibilitar que o seu genitor conduza os atributos referentes à sua atividade.

O enfoque da Qualidade de Vida no Trabalho

As relações entre o homem, trabalho e organização vêm tornando-se objeto de vários estudos desde meados do século XX, sendo concebido sob diferentes enfoques e teorias. Dentro do escopo teórico proporcionado pelas distintas perspectivas, emergem os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), já que em um quadro onde o trabalho se apresenta cada vez mais como estruturante da vida social e a sociedade vivendo novos padrões de vida, tanto dentro como fora da empresa, um olhar mais atento à questão da qualidade de vida associada à atividade profissional faz-se não apenas necessário, mas imprescindível para compreender um pouco mais as distintas facetas do trabalho na atual fase do desenvolvimento humano. Desse modo torna-se indispensável a existência de um programa de qualidade de vida no trabalho, devendo este ser considerado como uma ferramenta gerencial efetiva e não apenas como mais um mero modismo.

Conforme Rodrigues (2009), desde as primeiras experiências de Mayo, em Hawthorne, a hierarquia de necessidades de Maslow e, posteriormente, as teorias X e Y de McGregor, já se falava sobre a influência do meio ambiente organizacional como forte determinante da percepção de bem estar do trabalhador e este como um dos fatores primordiais na obtenção do sucesso organizacional; apesar de não se fazer, na época, uma menção objetiva ao tema. Citando as idéias de Pereira e Bernhardt (2004) a preocupação com a QVT, surgiu na década de 50, na Inglaterra, a partir dos estudos de Eric Trist e na década de 90, ocorre um impulso no desenvolvimento de estudos e movimentos ligados a QVT, e surgem também novos conceitos sobre a condição humana no trabalho, junto com ações de gestão da qualidade de processos e produtos e a evolução da consciência social e do direito à saúde multiplicando-se ações, estudos e esforços gerenciais na direção da qualidade pessoal.

Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e abordagens

A melhoria das condições de vida e da saúde tem sido um tema de crescente importância, já que impacta direta ou indiretamente a produtividade das pessoas, e os resultados obtidos pelas organizações (FERNANDES; GUTIERREZ, 1998).

Segundo Walton, (1973, *apud* RODRIGUES, 2009) a expressão – Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. Em relação ao tema parece ter havido grandes progressos ao longo do tempo; ao passo que boa parte das organizações tem procurado conduzir ações voltadas à valorização de seus integrantes, aumento da motivação no trabalho, bem como o favorecimento da saúde mental e física dos colaboradores.

Empresas que objetivam manter-se competitivas no mercado, mantendo a qualidade dos produtos e serviços, vêm procurando desenvolver programas voltados a proporcionar condições de melhoria na qualidade de vida no trabalho e na saúde do trabalhador. Para tanto, têm adotado diversas estratégias, tais como, ginástica laboral, períodos de descanso dentro da rotina do trabalho, maior participação do trabalhador na organização e tomada de decisões descentralizadas; parecendo assim, estarem cientes de que não são apenas as condições físicas de trabalho que importam, mas sim as condições sociológicas e psicológicas (CHIAVENATO, 2006). Assim, abordagens envolvendo administração participativa, diagnósticos de clima organizacional, educação nutricional, promoção à saúde, ações ergonômicas e cuidados com a saúde mental do trabalho, bem como a valorização das atividades de lazer, esporte e cultura têm sido propostas recentemente nos programas de qualidade de vida desenvolvidos pelas empresas. (ROSSI, QUICK e PERREVÉ, 2009).

Desse modo, tem havido uma busca de manutenção de um equilíbrio entre o bem estar do capital humano e os objetivos organizacionais que se pretende alcançar; o que ainda pode

ser considerado como um desafio para a maioria das organizações sejam elas empresariais ou não. Neste contexto, Bom Sucesso (1997, p.19) ressalta que: “o mais forte desafio tem sido viver com qualidade em um mundo de alto desenvolvimento tecnológico e baixo desenvolvimento humano, que evidencia a dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal.”

Conforme França *apud* Vasconcelos (2001, p. 25), Qualidade de vida no trabalho (QVT) diz respeito ao conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo. Trata-se do enfoque biopsicossocial, o qual representa fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviço e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa. Para a autora, no contexto do trabalho esta abordagem pode ser associada à ética da condição humana,

“a qual busca desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal até o significado do trabalho em si, relacionamento e satisfação no trabalho.” (p. 25).

Quanto aos problemas provavelmente mais antigos no que tange à qualidade de vida no trabalho, de acordo com Westley *apud* Rodrigues (2009) tem-se: a insegurança e a injustiça. A concentração do poder seria a maior responsável pela insegurança, enquanto que a concentração dos lucros e a exploração dos empregados as responsáveis pelas injustiças.

De uma maneira geral, Sucesso (1998), defende que a qualidade de vida no trabalho abrange: Renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais; orgulho pelo trabalho realizado; vida emocional satisfatória; auto-estima; imagem da empresa/instituição junto à opinião pública; equilíbrio entre trabalho e lazer; horários e condições de trabalho sensatos; oportunidades e perspectivas de carreira; possibilidade de uso do potencial; respeito aos direitos; e justiça nas recompensas; questões essas que são mencionadas nos principais modelos desenvolvidos para avaliação da QVT.

Como consequência da adoção de programas voltados à promoção da qualidade de vida no trabalho tem-se: promoção da saúde, maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto-imagem e melhor relacionamento. Por outro lado, as empresas seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, maior produtividade, melhor imagem e, por último, um melhor ambiente de trabalho. (SILVA; DE MARCHI, 1997 *apud* VASCONCELOS 2001).

Modelos de avaliação da qualidade de vida no trabalho

Ao longo dos anos, vários pesquisadores têm se dedicado à elaboração de modelos que buscam avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho sob diversos aspectos, dentre esses citam-se: Hackman e Oldham (1975); Walton (1973); Westley (1979); e, Werther; e Davis (1983).

Neste estudo, adotou-se o modelo proposto por Walton, tendo em vista a amplitude de suas oito categorias, numa visão integrada das necessidades biopsicossociais e, também devido à ampla utilização do mesmo em trabalhos acadêmicos sobre QVT realizados no Brasil, validando, desta forma, sua utilização (DETONI, 2001; ROCHA, 1998; LIMA, 1995).

Modelo de Walton

De acordo com Walton (1973), a QVT é o resultado da combinação de várias dimensões no trabalho capazes de produzir motivação, ao resultar em condutas dos indivíduos pertencentes à organização, e satisfação em diferentes níveis (WALTON, 1973, p. 92). O autor afirma que a QVT é uma forma de resgatar “valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico” (WALTON, 1973, p. 11 *apud* RODRIGUES, 1999, p. 81).

A insatisfação com a vida no trabalho é um problema que afeta quase todos os trabalhadores em um momento ou outro de suas vidas, independentemente da posição ou status na organização. A frustração, monotonia e a raiva, comum para os empregados desencantados com as experiências de trabalho podem custar caro para os indivíduos e organizações. Eliminar ou reduzir a insatisfação é uma tarefa complexa, pela dificuldade de isolar e identificar todos os atributos que afetam a QVT (WALTON, 1973).

Torna-se pertinente destacar que o modelo proposto por Walton apresenta uma grande amplitude, e de acordo com o próprio autor, o modelo pode ser alterado para se adaptar às necessidades do ambiente, e/ou trabalhadores, e/ou ao momento histórico vivido. Entretanto, independentemente de como a QVT for abordada, existe a necessidade de conhecer e considerar a diversidade das preferências humanas relativas à cultura, classe social, educação familiar, nível de instrução, personalidade, bem como, a heterogeneidade dos estilos de vida. O modo como estes aspectos são gerenciados irão repercutir diretamente na satisfação do trabalhador e conseqüentemente em sua QVT. Há, portanto, a necessidade de combinar as demandas do trabalho com as preferências dos indivíduos (WALTON, 1973).

Walton (1973) considera que a avaliação da QVT abarca muitos aspectos, e propõe oito categorias base para analisar as características fundamentais que a QVT envolve, cabendo salientar que neste artigo, focar-se-á de modo especial a categoria Integração Social, devido à relevância que apresenta para que se possa obter uma boa qualidade de vida no trabalho docente, atribuindo-se especial destaque ao indicador relacionamentos, os quais configuram-se dentro do contexto universitário, de modo mais preponderante: os relacionamentos docente-discente, docente-pares e docente-chefias.

1 – Compensação justa e adequada

Para Walton (1973) a adequação da compensação financeira é um conceito relativo, não existe consenso sobre um padrão objetivo ou subjetivo quanto a seu significado. Justiça na compensação, por outro lado, tem vários significados operacionais. Na realidade prática, o padrão de justiça da compensação do trabalho observa o relacionamento entre salários e fatores tais como: treinamento necessário, responsabilidade e nível de salubridade da tarefa, a oferta e procura por uma habilidade particular, a média no mercado de trabalho da comunidade e a capacidade para pagar. Assim, propõe que os conceitos fundamentais para estabelecer critérios de adequação e justiça da compensação do trabalho são: a - rendimento adequado - o rendimento de um trabalho em tempo integral, deve reunir o padrão de suficiência socialmente determinada, ou ao padrão subjetivo do trabalhador; b - compensação justa - o pagamento recebido por certo trabalho deve ter um relacionamento adequado ao pagamento recebido por outro trabalho (com exigências similares).

2 – Condições de trabalho seguras e saudáveis

É amplamente aceito em nossa sociedade que o trabalhador não deve ser exposto a condições físicas ou horários de trabalho que sejam indevidamente perigosos ou prejudiciais à sua saúde (física ou psicológica) (WALTON, 1973).

Fernandes (1996) propõe os seguintes critérios para avaliar as condições de trabalho: a- jornada de trabalho - número de horas de trabalho e sua relação com as tarefas realizadas; b- carga de trabalho - quantidade de trabalho realizada no turno de trabalho; c - ambiente

físico - condições de bem-estar e organização do local de trabalho; d -material e equipamentos- quantidade e qualidade dos materiais e equipamentos disponibilizados para a realização do trabalho; e- ambiente saudável - condições de trabalho que não ofereçam riscos de lesão ou doenças aos trabalhadores; f - estresse – quantidade de estresse percebido pelos trabalhadores na jornada de trabalho.

3 – Oportunidade imediata para usar e desenvolver capacidades humanas

O trabalho deve possibilitar tanto utilização dos conhecimentos quanto o desenvolvimento das capacidades do trabalhador. Algumas qualidades do trabalho necessárias ao desenvolvimento das capacidades humanas são: a - autonomia - o trabalho deve permitir substancial autonomia e autocontrole relativo em relação ao controle externo; b - múltiplas habilidades - o trabalho deve possibilitar ao trabalhador exercitar uma ampla série de habilidades e capacidades, e não meramente repetir uma mesma habilidade; c - informação e perspectiva - ao trabalhador deve ser permitido obter informação significativa sobre todo o processo de seu trabalho, bem como, dos resultados de sua própria ação; d - tarefa completa - o trabalho deve envolver uma tarefa completa (evitando fragmentação desnecessária do trabalho); e - planejamento - o trabalho deve incluir o planejamento, bem como, a implementação das atividades (WALTON, 1973).

4 – Oportunidade futura de crescimento e segurança

O foco direciona-se às oportunidades de avanço na carreira. Deve ser dada atenção aos seguintes aspectos da vida no trabalho: a - desenvolvimento - a extensão em que a atividade atual do trabalhador contribui para manter e expandir suas capacidades em vez de conduzi-lo para a obsolescência, deve haver um processo de educação permanente; b - perspectiva de aplicação - possibilidade de usar futuramente no trabalho, uma habilidade ou conhecimento ampliado ou adquirido recentemente; c - oportunidades de crescimento - oportunidades para progredir na instituição ou carreira, em termos reconhecidos pelos pares, membros familiares ou associações; d - segurança - segurança (estabilidade) no emprego e do recebimento da renda decorrente do trabalho (WALTON, 1973).

5 – Constitucionalismo na organização de trabalho

O trabalhador pode ser afetado por decisões tomadas sobre seu comportamento ou status na organização. Que direitos ele tem e como pode proteger estes direitos? Os seguintes aspectos são elementos-chave para proporcionar uma QVT mais digna: a - privacidade - direito à privacidade pessoal, e à vida particular ou ações de membros de sua família; b - liberdade de opinião - direito de divergir abertamente da opinião de seus superiores, sem temor de represálias; c - justiça - direito a tratamento justo em todos os aspectos da vida no trabalho; d - processo adequado - direito de ser governado pelas regras da lei e não pelas regras dos homens, como: igualdade de oportunidades em todos os aspectos do trabalho, privacidade, divergência incluindo total defesa de seus direitos na justiça (WALTON, 1973).

6 – Trabalho e espaço total de vida

As experiências de trabalho de um indivíduo podem ter efeitos positivos ou negativos em outras esferas da vida, tais como, suas relações com a família. Períodos prolongados de trabalho além do horário (ou levar tarefas para casa) podem ter sérios efeitos sobre a vida familiar. O relacionamento entre trabalho e espaço de vida é melhor representado pelo conceito de equilíbrio. O papel equilibrado do trabalho é definido pelos horários de trabalho, demandas da carreira, e viagens que não interrompem o tempo de lazer e família de modo freqüente. Às vezes, o empregador impõe demandas que afetam seriamente a capacidade do empregado executar outros papéis na vida, tais como, de esposo (a) ou pai/mãe. Em outros casos, contudo, estas demandas são grandemente auto-impostas para escapar de responsabilidades ou tensões nos outros papéis da família (WALTON, 1973).

7 – A relevância social da vida no trabalho

O trabalhador deve perceber a organização como socialmente responsável por seus produtos e serviços. Organizações que agem de maneira irresponsável socialmente podem induzir um número crescente de empregados a depreciarem o valor de seus trabalhos e carreiras, que por sua vez afetará sua satisfação e auto-estima. Pode ser incluída aqui, a percepção do trabalhador, em relação ao valor e relevância de seu trabalho para a organização, da organização em benefício da sociedade, e como a sociedade avalia os benefícios recebidos (WALTON, 1973).

8 – Integração social na organização de trabalho

A natureza dos relacionamentos pessoais na organização é outra importante dimensão da QVT. Permite investigar algumas das diversas formas de relacionamento interpessoais na organização: o relacionamento entre pares dentro do mesmo departamento e com outros departamentos, com superiores. Ao mesmo tempo, permite ter-se um panorama da cooperação entre colegas de setor e o grau de interação exigida pelo trabalho. Os modelos de Walton (1973) e de Hackman e Oldham (1975) tratam desta dimensão e suas subdimensões diferenciando-se apenas em nomenclaturas (para Hackman e Oldham o que se trata aqui é denominado Interrelacionamento).

As possibilidades do trabalhador ter uma identidade e experiências de auto-estima satisfatórias serão influenciadas pelos seguintes atributos de seu local de trabalho: a - ausência de preconceito - aceitação do trabalhador pelas características relacionadas ao trabalho, como as habilidades, capacidades e potencial, sem considerar a raça, gênero, credo, origem, estilo de vida e aparência física; b - igualitarismo - ausência de símbolos de status e/ou degraus acentuados na estrutura hierárquica; esta subdimensão permite analisar se há divisão de classes por *status*; c - mobilidade - possibilidade de acesso a níveis ascendentes, refletidas pela percentagem de empregados em qualquer nível, que potencialmente podem se qualificar para níveis mais altos; d - grupos de suporte mútuo - sociedade ou grupos de trabalho caracterizados por padrões de auxílio mútuo, cooperação entre os funcionários, suporte sócio-emocional e respeito às individualidades; e - comunidade - sentido de comunidade, que vai além das ações do trabalho; f - abertura interpessoal - a possibilidade, de que membros da organização de trabalho expressem para outros, suas idéias e sentimentos sem medo de represálias ou ameaças (WALTON, 1973).

Tem-se nesta categoria o destaque na qualidade e natureza dos relacionamentos, bem como o suporte social de colegas, chefias e subordinados, tendo em vista que problemas neste sentido, tendem a gerar problemas e sofrimentos significativos aos sujeitos.

Como tem-se vivido uma desenfreada busca por rentabilidade, as pessoas tendem a ficar cada vez mais carentes de reconhecimento e afeto. O mundo atual é miserável de afeto pelo outro, mas, como destacam Guattari e Rolink (1986), o ambiente de trabalho pode (e deve) ser uma fonte de reconhecimento e troca de afeto. Neste sentido, Sennett (2005) já adverte que a ausência de laços na situação laboral acarreta ameaças ao funcionamento de qualquer empresa, pois destrói a confiança entre os indivíduos; situação propícia ao aparecimento do sofrimento psíquico (LANCMAN; SZNELWAR, 2004).

Porém, na contemporaneidade, Werner (2002) aponta como sendo o maior inimigo na nova organização do trabalho justamente o colega que está ao lado, pois com a competição provocada por movimentos individualistas, este colega passa a ser uma ameaça ao seu emprego. Tal situação tende a gerar falta de relacionamentos sinceros e honestos, questão que de acordo com estudos conduzidos por Sherafat (2002), acabam por fazer com que o medo impere, gerando insegurança aos funcionários. Neste sentido, Dejours (1993) menciona que os dois sofrimentos mais importantes provocados pelo trabalho são: o medo e a monotonia.

O medo ressentido no trabalho pode ter várias origens (DEJOURS, 1993, p. 97):

a) O medo relativo à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo, o qual pode originar-se na desestruturação das relações entre os colegas de trabalho. Manifesta-se através da discriminação, da suspeição ou ainda de relações de violência e de agressividade, opondo o trabalhador à sua hierarquia. Existe, também, um medo específico relativo à desorganização do funcionamento mental, devido à auto-repressão exercida de encontro ao aparelho psíquico e pelo esforço empregado para se manterem comportamentos condicionados.

b) O medo relativo à degradação do organismo e ligado, diretamente, às más condições de trabalho. Sem negar a importância dos cerceamentos psíquicos ligados ao trabalho na geração do sofrimento, Dejours (1993, p. 64) chama a atenção para o fato de que “é, principalmente, a falta de possibilidades para se mudarem, ou mesmo aliviarem esses cerceamentos, a origem dos problemas de saúde”.

O autor propõe que será através dos mecanismos de defesa empregados pelos trabalhadores que será possível estudar e desvendar seus sofrimentos, estabelecendo uma separação fundamental entre os "coletivos de defesa" produzidos por sublimação e aqueles gerados por mecanismos simplesmente adaptativos: “Se os coletivos de defesa por sublimação mantêm uma relação de relativa continuidade com o desejo, os coletivos originados em defesas estritamente adaptativas têm uma tendência maior a quebrar com a expressão do desejo [...]”(DEJOURS, 1992, p. 22).

Metodologia

As organizações buscam melhorias e um dos aspectos que não pode ser negligenciado, sob pena de comprometer de modo significativo os resultados é a preocupação em proporcionar um ambiente de trabalho em condições adequadas ao bem estar dos seus colaboradores, o que tem impulsionado diversas organizações a desenvolverem programas voltados à melhoria da Qualidade de Vida no contexto laboral.

No entanto, precedendo o desenvolvimento de tais programas torna-se necessário efetuar-se um levantamento para verificar quais aspectos da situação laboral estão apresentando problemas, quais são avaliados como positivos, ao mesmo tempo em que se faz necessário ouvir as sugestões por parte dos colaboradores. Tais informações, de acordo com Albrecht (1998), podem ser facilmente obtidas ao pesquisar-se a percepção dos empregados a respeito do tema.

Este estudo de caso, de cunho eminentemente qualitativo, com uma abordagem descritiva, a qual objetiva analisar a qualidade de vida dos docentes ligados ao curso de administração de uma Universidade Pública localizada ao sul do país, de acordo com a percepção dos mesmos. O modelo de Walton embasou teoricamente a pesquisa, destacando-se em especial dentre as oito dimensões propostas pelo autor a “Integração Social”, já que tal dimensão inclui dentre os seus indicadores os relacionamentos estabelecidos no contexto do trabalho, que no caso da Instituição pesquisada refere-se preponderantemente aos relacionamentos estabelecidos entre docente-alunos, docente-chefia e docente-pares.

Patton (1990) refere-se à pesquisa qualitativa como sendo a que cultiva a mais útil das capacidades humanas: aprender a partir dos outros. Merriam (1998) destaca que neste tipo de pesquisa é indicado o uso de amostra não-probabilística, destacando-se a amostra intencional, que consiste na identificação e seleção de uma amostra onde seja possível obter as informações necessárias ao estudo.

Assim, visando a atingir os objetivos propostos, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas a uma amostra não-probabilística por conveniência, abrangendo três docentes

efetivos que atuam junto ao curso de administração da instituição pesquisada. Em relação ao número de entrevistas, considerou-se a perspectiva de Taylor e Bogdan (1984) que sugere que o número de participantes em pesquisa qualitativa de profundidade não deve ser elevado a fim de que não seja prejudicada a análise em função do número de informações.

Os dados (entrevistas) foram coletados no próprio local de trabalho, sendo gravadas, mediante autorização dos entrevistados. Posteriormente, estas foram transcritas na íntegra e organizadas, permitindo, uma análise de conteúdo pautada na presença de índices, por meio de categorizações simples das respostas mais relevantes obtidas na coleta de dados.

Apresentação e análise dos resultados

O significado do trabalho para os docentes

Ao iniciar-se a pesquisa, procurando uma maior aproximação com os entrevistados, foi solicitado que falassem a respeito do papel exercido pelo trabalho em suas vidas. Assim, pode-se ter a oportunidade de presenciar falas direcionadas à atribuição de um significado muito profundo do trabalho em suas vidas pessoais

a gente passa a maior parte do tempo ligado ao trabalho e muitas vezes são as melhores oito, dez horas do nosso dia, que estão alocadas ao trabalho, então é aspecto muito importante, muito importante em nossas vidas.(E3)

Assim, devido à amplitude apresentada, o trabalho docente acaba por ocupar um espaço que extrapola o contexto organizacional. Isto ocorre de tal forma que fica difícil estabelecer o que é trabalho e o que é vida pessoal, familiar; as esferas se misturam, estejam os docentes vivenciando momentos de alegria ou dificuldades, o que acarreta interferências nas pessoas mais próximas ao docente.

quando enfrento alguma espécie de problema na situação de trabalho, seja da ordem que for, existe uma dificuldade em separar uma coisa de outra, pois “quando se está magoado, por exemplo, acaba-se carregando tal questão para a família e para a esfera pessoal”[...] fica difícil separar, porque “somos uma única pessoa (E1).

Outro respondente também salienta tal dificuldade, quando está com problemas no local de trabalho, mencionando que nestas ocasiões [...]“carrego pra casa os problemas, a família reclama [...] nem saio de casa, me recuso a aceitar o convite das pessoas, fico fechada e triste”(E2).

Congruente com a percepção de que o trabalho ocupa um espaço muito destacado em suas vidas, pode-se perceber a existência de um considerável orgulho pela atividade profissional exercida: “[...] a docência sempre foi sinônimo de um exemplo para as pessoas, fico feliz quando me chamam professor, professor. Isso é muito gratificante (E1)”

E o orgulho parece não restringir-se à profissão escolhida, estendendo-se à atuação junto à instituição especificamente. De modo semelhante aos resultados obtidos por Morin (2002) em pesquisa conduzidas com alunos de um curso de especialização em São Paulo, os quais expressaram que além do trabalho em si, a própria organização onde trabalhavam era geradora de orgulho e status. Tais questões puderam ser observadas em manifestações que revelaram verdadeiro orgulho em fazer parte da instituição ao qual estão ligados, como por exemplo: “Muito me orgulho de atuar na universidade” (E2). “Sim, tenho muito orgulho de trabalhar aqui, de estar ligado a federal” (E1). Desse modo, traz-se à tona a proposição de Grisci (2000) de que o trabalho além da importância social é representado como fonte de subjetivação na vida dos indivíduos.

Relação docente-chefia e docente-pares: emerge o sofrimento

Ao abordar-se o tema “integração social”, focando-se especificamente os relacionamentos estabelecidos na situação de trabalho, primeiramente surgiram expressões como “existe uma relativa integração” e “existe um determinado nível de cooperação entre os colegas [...]”, questões que com o decorrer das entrevistas foram aos poucos sendo melhor elucidadas, ou seja, pode-se identificar um bom nível de integração e colaboração, mas apenas entre os membros pertencentes ao mesmo grupo: “as pessoas que atuam na mesma área, nos mesmos projetos, se auxiliam com muita frequência (E1)”. “Pode-se verificar que a integração é maior entre grupos específicos, e ao pertencer a um determinado grupo, parece não ser permitido participar de outro concomitantemente. (E3)”

Expressões como essa denotam a existência de problemas e dificuldades nos relacionamentos, os quais parecem extrapolar a existência de um nível deficitário de cooperação entre os pares. Pode-se supor que tais manifestações estejam relacionadas à existência de conflitos intergrupais bastante sérios, os quais num primeiro momento não se encontram presentes na falas dos docentes, mas que com o decorrer da entrevista acabam sendo trazidos à tona. Trata-se de expressões como “dependendo do grupo ao qual indivíduo pertence, o tratamento que lhe é atribuído tende a ser diferenciado” (E3). “Existe uma significativa desigualdade de tratamento com as pessoas”. (E1). “Existem grandes privilégios para alguns e preconceito enorme com outros” (E2).

Evoluindo neste sentido, ao final de uma entrevista tais grupos acabam recebendo a denominação de castas: “[...] se cria castas, cria castas com paredes invisíveis que se tu és de um determinado grupo não pode fazer determinadas coisas, se tu é de outro, aí pode. Existe muita desigualdade no tratamento com as pessoas”. (E3)

Pode-se notar que a menção à ocorrência de tratamentos desiguais não se restringe aos relacionamentos entre os colegas de trabalho, permeando também as relações chefia-docente, pois caso o professor seja membro do grupo (casta) do chefe recebe todos os privilégios, caso não, as normas são aplicadas rigidamente, chegando inclusive em alguns casos a desacreditar a atividade desenvolvida por pertencentes a outros grupos.

De acordo com o expresso pelos docentes existe além da desigualdade de tratamento, a ocorrência, por vezes, de verdadeiro preconceito e desrespeito com alguns colegas: “Um exemplo claro é em relação a um professor que tem grande vivência na área administrativa, grande experiência e conhecimento na área acadêmica e é desvalorizado [...] “isso me entristece, o problema não está diretamente ligada a mim, mas me afeta [...]” (E3). Outro momento que evidencia esta realidade é explicitada pelo entrevistado 2: “Existe falta de respeito [...] como docente não tenho uma boa qualidade de vida, alguns têm privilégios outros não. Só me sinto segura quando estou na sala de aula com meus alunos (E2).

Tal manifestação acaba remetendo a um dos principais sofrimentos provocados pelo trabalho: o medo ressentido, o qual tem como uma de suas origens (DEJOURS, 1993, p. 97).

o medo relativo à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo, o qual pode originar-se na desestruturação das relações entre os colegas de trabalho. Manifesta-se através da discriminação, da suspeição ou ainda de relações de violência e de agressividade, opondo o trabalhador à sua hierarquia.

Têm-se assim, uma situação organizacional, permeada por significativos problemas de relacionamento, derivados em especial da falta de integração e aceitação da diversidade: característica preponderante no contexto universitário, bem como à ocorrência de um tratamento desigual conferido aos professores. É como explicita o entrevistado 3: “aqui, para os inimigos a lei, para os amigos os favores da lei” (E3). Questões como essa parecem encontrar-se intimamente ligadas aos problemas tidos como mais antigos quanto à qualidade de vida, que de acordo com Westley (1979, *apud* RODRIGUES, 2009) são: a insegurança e a injustiça. A concentração do poder, que seria a maior responsável pela insegurança, e a

concentração dos lucros e exploração dos empregados que seriam as responsáveis pelas injustiças cometidas.

Além desses aspectos, torna-se evidente que o trabalho enquanto espaço de relacionamento e atuação social dos sujeitos acaba por ficar comprometido, conforme evidenciam as falas: “Relacionamento social? Só fora da unidade, com os alunos, na faculdade, nem com colegas e nem com as chefias imediatas. Meu relacionamento social é só fora da unidade” (E2)

Assim, são explicitados os relacionamentos que os docentes vivenciam em seu contexto de trabalho, os quais demonstram evidências de que a qualidade de vida no trabalho encontra-se comprometida, apresentando sinais que remetem à idéia de existência de um sofrimento psíquico nos docentes que estão envolvidos a tal ambiente, pelo menos àqueles que não estão nos grupos tidos como participantes ou próximos ao poder.

Qualidade de vida aqui? ...ainda existem muitas pessoas com objetivos diferentes que muitas vezes atrapalham usando a norma ou a lei, para coibir algumas iniciativas..... e isso prejudica a qualidade de vida “para se ter boa qualidade de vida na unidade falta a parte psicológica, com os colegas e o relacionamento” (E3).

Em virtude do exposto, considera-se que para superar essa situação e melhorar a qualidade de vida na unidade, faz-se necessário a adoção de um novo posicionamento permeado pela busca da igualdade a todos independente, do grupo a que pertençam na faculdade. Este aspecto é manifestado pelos docentes como sendo um dos grandes desafios, que embora não dependa de recursos financeiros, depende de questões bem mais difíceis de serem gerenciadas, já que se refere à mudança não só de comportamentos, mas também uma mudança na forma de pensar e perceber o outro na situação de trabalho; questão considerada como “quase impossível” de ser visualizada. Assim, demonstra-se de modo, ainda mais enfático o emergir do sofrimento mental, que de acordo com Dejours (1992) é uma reação inconsciente à organização do trabalho, que surge da representação do trabalho de forma penosa, existindo uma oposição entre a situação ideal e a atual.

Relação docente-discente: fonte de prazer

Quando trazido à tona os relacionamentos estabelecidos com os discentes, as falas parecem seguir um rumo diferente daquele mencionado até então nos relacionamentos com pares e chefia. A referência a essa outra categoria de relacionamentos parece de certa forma fazer emergir, talvez pelas peculiaridades que permeiam a relação, o reforço do “ser professor”, questão, que conforme abordado anteriormente é tida como fonte de orgulho e prazer: “[...] pela docência que sempre foi sinônimo de um exemplo para as pessoas, fico feliz quando me chamam professor, professor. Isso é muito gratificante” (E1). Tem-se assim, que tais relações acabam por incrementar de significados o trabalho exercido.

De acordo com o exposto pelos entrevistados, os alunos reconhecem o trabalho executado pelos professores, valorizando-o. É o que se depreende de falas como: “tenho retorno sim por parte dos alunos”(E2) e “principalmente o aluno reconhece o trabalho que faço” (E1).

Além dessa questão, também é mencionada a presença de afeto nas relações docente-discente, sendo admitido pelos mesmos que conseguem manter uma relação amigável e próxima: “tenho boa proximidade com os alunos (E1); aspecto importante que acaba por remeter a uma noção de prazer no trabalho exercido, principalmente se comparada aos relacionamentos precários estabelecidos com os colegas não pertencentes à mesma “casta” e com a chefia, os quais são permeados de sentimentos de insegurança, medo, injustiça, gerando, assim o sofrimento psíquico, que ocorre quando a organização do trabalho escapa à vontade do trabalhador (DEJOURS, 1992).

Trata-se, assim de uma situação onde os relacionamentos estabelecidos no contexto universitário estão permeados pela dualidade prazer/desprazer do docente: sofrimento ligado às relações repletas de injustiça e desigualdade que caracterizam o relacionamento estabelecido com os colegas de trabalho e chefia, o que parece destacar, de modo ainda mais enfático o prazer do “ser docente” que a relação com os alunos é capaz de trazer à tona.

Considerações Finais

O trabalho constituiu-se em verdadeiro sentido de vida, já que o indivíduo permanece a maior parte de seu tempo trabalhando significando, muitas vezes, o único elo social fora do convívio familiar, sendo representado na vida do sujeito como fonte de subjetivação (GRISCI, 2000). Devido ao espaço ocupado e dentro do escopo teórico proporcionado pelas distintas perspectivas, emergem os estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Assim, este estudo apresenta uma análise da qualidade de vida associada à atividade profissional de docentes de uma universidade pública localizada no sul do país, atribuindo-se especial destaque à categoria “Integração Social”, proposta por Walton (1973); neste caso específico, conferida aos relacionamentos preponderantes em uma organização universitária, ou seja, os estabelecidos nas relações: docente-discente, docente-chefia e docente-pares.

A partir dos dados obtidos, pôde-se perceber o forte significado do trabalho na vida dos entrevistados, sendo os relacionamentos atinentes à atividade docente capazes de gerar sentimentos contraditórios: ao mesmo tempo em que se reportam à satisfação e prazer nos relacionamentos estabelecidos com os alunos, mencionam o sofrimento decorrente de relações desestruturadas estabelecidas com colegas de trabalho e chefia; as quais podem ser configuradas, como passíveis de gerar o “medo ressentido” (DEJOURS, 1993).

Depreende-se assim, a existência de consideráveis problemas quanto à qualidade de vida proporcionada a esses docentes, visto que o indicador “relacionamentos” apresentou potencial considerável de gerar um sofrimento psíquico ligado ao trabalho, o trabalho aqui pode estar associado a sentimentos de tortura e de sofrimento, resultando, quem sabe, em doenças psíquicas, ainda que as relações docente-discente sejam consideradas como fonte de orgulho e prazer e que o “ser docente” seja carregado de fortes significados, configurando-se inclusive como fonte de status.

Desse modo, a partir deste estudo pretende-se abrir espaço para novas discussões na tentativa de alertar para um novo modelo de pensamento. Propõe-se assim, um repensar acerca das políticas de pessoal adotadas pelos gestores de tal instituição, com vistas a promover o estabelecimento de ações voltadas à promoção de relacionamentos sadios: condição *sine qua non* para que se possa ter uma efetiva qualidade de vida no trabalho.

Referências

- ALBRECHT, K. **Revolução nos serviços: como as empresas podem revolucionar a maneira de tratar os seus clientes**. Pioneira, 5ª edição. São Paulo, 1998
- BOM SUCESSO, E. de P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997.
- BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 2001, 1 (2), 11- 44.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações** São Paulo: Atlas, 2006.

- CODO, W. **Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer)**. In A. Tamayo, J. Borges-Andrade & W. Codo (Eds.), Trabalho, organizações e cultura (pp. 21-40). São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados, 1997.
- CODO, Wanderley et al. **A síndrome do trabalho vazio em bancários**. In: CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson C. (orgs.) Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho. Petrópolis: Vozes, 1995
- D'ACRI, V. Trabalho e saúde na indústria têxtil do Amianto [Edição especial]. **Revista São Paulo em Perspectiva**, 2003, 17(2), 13-22.
- WERTHER, W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983
- DEJOURS, C. (1992). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In J.-F. DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo em psicopatologia do trabalho** (5ª ed.). São Paulo: Cortez e Oboré, 1992.
- DEJOURS, C. **Travail: usure mentale**. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail. Paris: Bayard, Réédition, 1993.
- DETONI, D. J. **Estratégia de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de caso em agroindústria**. (Mestrado em engenharia de produção). Florianópolis: UFSC, 2001.
- ENGELS, Friedrich. O papel do trabalho na transformação do macaco em homem. 2. ed. São Paulo: Global Editora, 1984. p. 9.
- FERNANDES, E. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERNANDES e GUTIERREZ L. **QVT – uma experiência brasileira**. Revista de Administração, São Paulo, v.23, n.4, 1988.
- Guattari, F.; Rolink, S. **Micropolítica: cartografias do desejo**. Petrópolis: Vozes, 1996.
- GRISCI, C. Trabalho, tempo e subjetividade: a reestruturação do trabalho bancário. Tese de doutorado em psicologia. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.
- HACKMAN, J.; OLDHAN, G. **Development of job diagnostic survey**. Journal of Applied Psychology, 1975, 60(2), 159-170.
- LANCMANN, S.; SZNELWAR, L. **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do Trabalho**. Ed. Fiocruz: Brasília, 2004.
- LIMA, M. E. A. A polémica em torno do nexos causal entre distúrbio mental e trabalho. **Psicologia em Revista**, 2003, 10 (14), 82-91.
- MARX, K. (1993). **Os manuscritos econômicos e filosóficos: Vol. 22. Textos filosóficos**. Lisboa, Portugal: Edições 70.
- MENDES, Luciano; CHAVES, Carlos J.; SANTOS, MARIA C. dos; MELLO NETO, GUSTAVO A. A dialética prazer/desprazer no trabalho: vivências de significado e sofrimento no trabalho do professor universitário. **Anais 30º Enanpad**. Salvador/BA, 2006.
- MERRIAN, S. B. **Quantitative research and case study application in education**. San Francisco: Jossey-Bass, 1998
- MORIN, E. **Os sentidos do trabalho**. In T. Wood (Ed.), Gestão empresarial: O fator humano (pp. 13-34). São Paulo, SP: Atlas, 2002.
- MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 41(3), 8-19, jul./set/2001.

- MORIN, E., TONELLI, M. J., & PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos [CD-ROM]. In **Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Porto Alegre, RS: ANPAD, 2007.
- MOW - Meaning of Work International Research Team. The meaning of working. London: Academic Press, 1987.
- OFFE, C. Trabalho: **A categoria sociológica chave?** In C. Offe (Ed.), *Capitalismo desorganizado* (pp. 167-198). São Paulo, SP: Brasiliense, 1989.
- OLIVEIRA, S. R., PICCININI, V. C., Fontoura, D. S.; SCHWEIG, C. (2004). Buscando o sentido do trabalho [CD-ROM]. In **Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Porto Alegre, RS: ANPAD.
- PATTON, M. Q. **Michael evolution & research: Methods**. Califórnia: SAGE, 1990. 59
- PEREIRA, R. L, BERNHARDT, A. A importância da Qualidade de Vida no Trabalho para a empresa do século XXI. **Revista de divulgação técnico – científica do ICPG**, vol. 2, n. 6, jul/set. 2004.
- QUIRINO, T. R. e XAVIER, O. S. Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa. **Revista de Administração**, São Paulo: v.22, n.1, p.71-82, jan./mar. 1987.
- RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho: Evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999, 2009.
- ROSSI, A. M.; QUICK, J. C. e PERREWÉ, P. L. (organizadores). **Stress e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.
- SUCCESSO, E. de P. Bom. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora e Dunya Editora, 1998.
- SHERAFAT, F. **Produtividade na ótica do trabalhador: uma análise dos aspectos que afetam o desempenho, criatividade e auto-estima dos funcionários no ambiente de trabalho**. Dissertação de Mestrado, Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2002.
- SENNETT, Richard. **Corrosão do Caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**: Record, 2005
- TAYLOR, S.J.; BOGDAN, R. Introduction to qualitative research methods: The search for meanings. 2ª ed., John Wiley & Sons, 1984.
- VASCONCELOS, Anselmo F. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 08, n. 1 jan-mar/2001.
- VASCONCELOS, Z. B.; OLIVEIRA, I. D. (Orgs.) (2004). Orientação vocacional: alguns aspectos teóricos, técnicos e práticos. São Paulo: Vetor.
- WALTON, R. Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, dec., 1973.
- WICKERT, L. F. O adoecer psíquico do desempregado. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 1999, 19 (1), 66-75.
- WERNER, M. O processo de implantação da reestruturação produtiva: experiências e vivências dos trabalhadores – um estudo de caso. Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul., 2002
- WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. *Human Relations*, v. 32, n. 2, p. 111-123, feb., 1979