

Capa



**UNIVERSIDADE DE ÉVORA**  
**ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS**

**Mestrado em Psicologia**  
*Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações*

**Dissertação**

**Reconhecimento dos efeitos da Psicodinâmica do trabalho na família**

**Autor**

César Hamilton Rosinha Magalhães

**Orientador:**

Prof<sup>a</sup> Doutora Carla Santarém Semedo

Évora -2013



## **Agradecimentos**

À Professora Doutora Carla Semedo, orientadora da dissertação, agradeço o apoio, a partilha do saber e as valiosas contribuições para o trabalho. Acima de tudo, obrigada por me continuar a acompanhar nesta jornada e por estimular o meu interesse pelo conhecimento e pela vida académica.

Estou muito grato a todos os meus familiares pelo incentivo recebido ao longo destes anos.

O meu profundo e sentido agradecimento a todas as pessoas que contribuíram para a concretização desta dissertação, estimulando-me intelectual e emocionalmente.

A todos, os meus sinceros agradecimentos!



# Índice Geral

Introdução	11
1. Enquadramento Teórico	13
1.1. Evolução do Conceito de Trabalho	13
1.2. Psicodinâmica do Trabalho	18
1.2.1. Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho	21
1.3. Suporte Familiar	27
1.4. Objetivos e Hipóteses	34
2. Estudo Empírico	35
2.1 Método	35
2.2 Caracterização da Amostra	36
2.3 Instrumentos	38
2.3.1. Escala de vivências prazer sofrimento	40
2.3.2. Escala de suporte emocional familiar	41
2.4 Procedimento	41
2.5 Análise de Dados	42
3 Resultados	43
3.1 Vivências Prazer – Sofrimento	43
3.2 Escala de Suporte Emocional Familiar	45
3.3 Estatística descritiva	47
3.4 Testes de Hipóteses	53
4 Discussão	55
5 Conclusão	57
6 Referências	60
Anexos	

## Índice de Tabelas

<i>Tabela 1 – Fiabilidade das escalas indicadoras de prazer-sofrimento</i>	40
<i>Tabela 2 - Valor de Alfa de Cronbach do suporte emocional familiar</i>	40
<i>Tabela 3 - Valores do teste estatístico de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</i>	43
<i>Tabela 4 – Total variância Explicada dos itens prazer-sofrimento</i>	44
<i>Tabela 5 - Valores do teste estatístico de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</i>	45
<i>Tabela 6 – Total variância explicada dos itens suporte emocional familiar</i>	46
<i>Tabela 7 - Valores médios e desvio padrão das variáveis associadas ao fator "Realização profissional"</i>	47
<i>Tabela 8 - Valores médios e desvio padrão das variáveis associadas ao fator "Liberdade Expressão"</i>	47
<i>Tabela 9 - Valores médios e desvio padrão das variáveis associadas ao fator "Falta reconhecimento "</i>	48
<i>Tabela 10 - Valores médios e desvio padrão das variáveis associadas ao fator "Esgotamento emocional"</i>	48
<i>Tabela 11 - Valores médios e desvios padrão relativos à variável "realização profissional", indicadora de "prazer", em função dos anos de serviço.</i>	49
<i>Tabela 12 - Valores médios e desvios padrão relativos à variável "falta de reconhecimento", indicadora de "sofrimento", em função dos anos de serviço.</i>	49
<i>Tabela 13 - Valores médios e desvios padrão relativos à variável "falta de reconhecimento", indicadora de "sofrimento", em função da "idade".</i>	49
<i>Tabela 14 Valores médios e desvios padrão relativos à variável "falta de realização profissional", indicadora de "prazer", em função da idade.</i>	50
<i>Tabela 15 Valores médios e desvios padrão relativos à variável "esgotamento emocional", indicadora de "sofrimento ", em função da idade.</i>	50
<i>Tabela 16 Valores médios e desvios padrão relativos à variável "esgotamento emocional", indicadora de "sofrimento ", em função da antiguidade.</i>	50
<i>Tabela 17 Valores médios e desvios padrão relativos à variável "liberdade de expressão" indicadora de "prazer ", em função da idade.</i>	50
<i>Tabela 18 Valores médios e desvios padrão relativos à variável "liberdade de expressão" indicadora de "prazer ", em função da antiguidade.</i>	51
<i>Tabela 19 Valores médios e desvios padrão relativos aos itens do fator "Suporte emocional familiar"</i>	52
<i>Tabela 20 Correlação entre as variáveis "suporte emocional familiar", "vivências prazer-sofrimento" e "anos de serviço"</i>	54

## **Índice de figuras**

<i>Figura 1</i> Figura representativa das percentagens dos indivíduos do género feminino e masculinos pertencentes á amostra.....	36
<i>Figura 2</i> Classes etárias da amostra estudada. ....	37
<i>Figura 3</i> Percentagens relativas às habilitações literárias da população amostral. ....	37
<i>Figura 4</i> Anos de serviço dos indivíduos que constituem a amostra. ....	38

## **Índice de Anexos**

<b>Anexo A</b> – Texto explicativo do estudo em questão	I
<b>Anexo B</b> – Questionário fornecido aos participantes	II
<b>Anexo C</b> - Protocolo de Investigação	VI
<b>Anexo D</b> - Análise da componente principal do suporte emocional familiar	VII
<b>Anexo E</b> - Variância total das 4 componentes das vivências prazer- sofrimento	VII
<b>Anexo F</b> - Variância total 1 componente do suporte emocional familiar	IX

## **Resumo**

Este estudo tem por objetivo investigar as relações entre as vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores numa unidade fabril, identificando os elementos psicodinâmicos presentes nesta relação e o suporte emocional familiar nas situações de trabalho. Os objetivos foram, compreender como as variáveis do reconhecimento e não reconhecimento podem influenciar na psicodinâmica do trabalho e na estrutura familiar. As vivências de prazer no trabalho apresentam uma correlação negativa com a antiguidade na organização; As vivências de sofrimento no trabalho apresentam uma correlação positiva com a antiguidade na organização; O apoio familiar apresenta uma correlação positiva com as vivências de prazer no trabalho; O apoio familiar apresenta uma correlação negativa com as vivências de sofrimento no trabalho. As análises revelaram que as vivências de prazer e sofrimento ocorrem em todos os colaboradores pesquisados, e como forma de contribuir para a preservação do equilíbrio o suporte emocional familiar contribuiu ativamente sobre as atitudes e comportamentos dos mesmos.

**Palavras-chave:** psicodinâmica do trabalho, reconhecimento, suporte familiar

## **Abstract**

This study aims to investigate the relationship between pleasure-suffering workers of a manufacturing unit, identifying the psychodynamic elements present in this relationship and emotional family support in work situations. The objectives were to understand how the variables of recognition and non-recognition may influence the psychodynamics of work and family structure. The experiences of pleasure at work negatively correlated with seniority in the organization's experiences of suffering at work have a positive correlation with seniority in the organization; Family support has a positive correlation with the experiences of pleasure in work, support family shows a negative correlation with the experiences of suffering at work. Analyses revealed that the experiences of pleasure and pain occur in all employees surveyed, and as a contribution to the preservation of balance emotional support family actively contributed on the attitudes and behaviors of the same.

**Keywords:** psychodynamic work, recognition, family.

## Introdução

O presente trabalho insere-se no âmbito do Mestrado em Psicologia, da Universidade de Évora.

O tema do trabalho incide sobre o prazer-sofrimento no trabalho e pretende compreender como as variáveis do reconhecimento e a falta de reconhecimento podem influenciar na psicodinâmica do trabalho e na estrutura familiar.

A influência positiva do trabalho na vida do ser humano, como fonte de felicidade, de satisfação e bem-estar, são conceções apresentadas por Freud (1930), que afirma que o trabalho, quando livremente escolhido, gera prazer e satisfação. No entanto, estas vivências têm sido frustradas em decorrência da realidade imposta ao homem. Grande parte dos trabalhadores trabalha, apenas, por necessidade de sobrevivência, não conseguindo ver nas suas atividades laborais alguma possibilidade de felicidade.

Embora as empresas continuem a colocar o investimento financeiro e material na linha da frente do desenvolvimento, começam a investir mais fortemente no seu capital humano, ou seja, nos seus colaboradores, na sua formação, nas suas condições de trabalho e no seu bem-estar, com o objetivo de aumentar a satisfação dos mesmos. É importante que os trabalhadores tirem prazer do seu trabalho, pois este representa mais de um terço do seu dia-a-dia e está diretamente relacionado com o seu bem-estar pessoal, sendo que esta é uma condição fundamental. Daí ser determinante para o desenvolvimento pessoal de cada indivíduo e, conseqüentemente para o das empresas/organizações em que os mesmos se inserem, que exista uma conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. Esta correlação é fundamental para o sucesso e para o crescimento de ambas as partes, para o colaborador porque ficará mais satisfeito e mais realizado com os vários campos da sua vida pessoal e afetiva, e para as empresas porque enaltecem e melhoram a sua imagem externa e porque colaboradores mais motivados e satisfeitos produzem mais e melhor.

Uma das questões que ainda contraria estes paradigmas prende-se com a dificuldade dos responsáveis pelas empresas/organizações reconhecerem o esforço e a dedicação dos seus colaboradores, ou pelo menos, demonstrá-lo. Esta falta de reconhecimento conduz, muitas vezes, a situações de frustração e sofrimento, que

influenciam o desempenho profissional e mais grave, o envolvimento familiar dos indivíduos.

É nesta perspetiva, de contrariar o sentimento de sofrimento vivido por muitos trabalhadores da atualidade, que desejamos que com este trabalho seja possível perceber o que realmente os move, e de que forma o reconhecimento profissional pode ter um papel na qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, nas relações familiares.

No que se refere à estrutura deste trabalho, ele encontra-se dividido em quatro capítulos que mais não pretendem do que dar uma visão refletida sobre a temática do reconhecimento no trabalho, baseada num estudo de natureza descritiva e de caráter exploratório. Assim, no primeiro capítulo é feita uma breve introdução ao tema, onde se justifica o objeto e o problema em estudo, se explicita a sua importância para a comunidade trabalhadora atual e se apresenta a própria estrutura do trabalho, enquanto no segundo capítulo está patente o seu enquadramento teórico. Ainda dentro do segundo capítulo, é reforçado o objetivo geral e são apresentadas as hipóteses da investigação, bem como os princípios metodológicos assumidos e os resultados alcançados. As conclusões são apresentadas no quarto capítulo, assim como as limitações sentidas e sugestões para futuras investigações.

# 1. Enquadramento Teórico

## 1.1. Evolução do Conceito de Trabalho

Segundo Tamayo (2004) o homem é um ser trabalhador, o vínculo do homem com o trabalho é inevitável. O autor afirma que o homem usa o trabalho para se expressar e se afirmar de forma psicossocial, realizando, através dele, projetos e, sonhos, contribuindo assim para a sociedade.

O comportamento de trabalho é aprendido como todo o comportamento humano, e também como todo o comportamento que se deve adaptar às condições de uma tarefa ou situação (Wisner, 1994). A revolução industrial trouxe consigo uma forma fragmentada da participação do homem na produção de bens e serviços, isto é, a identidade do homem ficou obscura. Essa forma de organização do trabalho refletiu no trabalhador a deterioração da saúde mental como reflexo da organização muito rígida do trabalho. A partir daí, questões como flexibilidade, ritmo de trabalho, conteúdo da tarefa e participação, começam a ser vistas com mais atenção. Surgem movimentos de resistência e pesquisas quanto à organização do trabalho direcionado para o ser humano. Neste contexto, a procura de um ambiente adequado para que o trabalhador se sinta realizado, vem impulsionar a questão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Este termo congrega uma certa indefinição conceptual e trás consigo dificuldades de compreensão. De acordo com Rodrigues (2002, p.57), a QVT tem sido vista sob vários aspetos:

“Década de 60 – são referidos aspetos da reação individual do trabalhador às experiências de trabalho;

Década de 70 – ambientes de trabalho melhorados visando a satisfação do trabalhador;

Década de 80 - QVT ligada à produtividade e à qualidade total.

Década de 90 e início do ano 2000 – evidenciam a dimensão humana do trabalho, homem como ser biopsicossocial.”

Estudos relacionados com o prazer e sofrimento, desenvolvidos através da psicodinâmica do trabalho, mostram que o trabalho pode ser prazeroso, desde que as condições e ambiente em que é realizado sejam adequadas e que exista

compatibilidade entre as exigências e capacidade do trabalhador, mas também pode ser causador de sofrimento, quando exige do homem mais do que ele pode desenvolver (Tamayo, 2004).

A difusão da doutrina taylorista transformou a natureza do trabalho, apoiado em princípios de igualdade, mecanização, repetitividade e fragmentação. Este método de trabalho exigia pouco esforço intelectual, ou seja quem planeava não executava. Substitui o trabalho artesanal onde o trabalhador tinha o domínio do processo de fabricação do produto pelo trabalho padronizado. O trabalhador recebia instruções de como executar a sua tarefa, interferindo assim, na expressão das suas potencialidades criativas. A saúde mental foi ameaçada a partir do momento em que o homem não podia mais expressar a sua criatividade, sentindo-se alienado, vigiado e sem condições de acompanhar um ritmo de trabalho acima de suas capacidades físicas.

Nos seus trabalhos, Taylor (1987), pretendia mostrar alguns princípios básicos da organização do trabalho, nomeadamente:

- Encontrar a melhor maneira de fazer coisas;
- Pessoas certas para as tarefas;
- Supervisionar, recompensar e punir;
- Usar a assessoria para planear e controlar;
- Implementar administração como ciência;
- Implementar a divisão do trabalho e especialização do operário;
- Realizar a análise do trabalho e estudo de tempos e movimentos;

Conceber cargos e tarefas;

- Implementar incentivos salariais e prémios de produção;
- Desenvolver o conceito do homem económico;
- Estudar as condições de trabalho;
- Efetuar a padronização do trabalho;
- Implementar supervisão funcional.

Esta forma de organização taylorista do trabalho foi incentivadora de movimentos de rejeição dos trabalhadores, que se manifestaram através de greves, sabotagens e absentismo.

Numa tentativa de encontrar alternativas que pudessem diminuir estas manifestações, começam a surgir teorias que se preocupam com questões de flexibilidade, ritmo de trabalho, conteúdo da tarefa e participação. Dentro das teorias

que se vão desenvolvendo surge a teoria das Relações Humanas que procurou a humanização do trabalho.

Teorias relacionadas com a produtividade e com a satisfação do trabalhador surgem a partir da década de 50. Estas procuravam não só a produtividade e satisfação, mas também, a realização e satisfação que vinham como consequência do bom desempenho.

Na década de 60, os trabalhadores conscientes de seus direitos dentro das organizações começam a questionar-se, surgindo assim movimentos com o objetivo de reivindicar melhores condições de trabalho, procurando desta forma, a realização no trabalho. Foram considerados marcos deste momento, o movimento dos trabalhadores norte-americanos e a luta dos estudantes franceses (Rodrigues, 2002).

A motivação humana é constituída por uma rede complexa de inter-relação. Esta complexidade é percebida na diversidade de teorias que se propõem descrever e explicar este fenómeno. Dentro da perspectiva humanista, o “modelo da hierarquia das necessidades”, teoria desenvolvida por Maslow (1970), pressupõe uma série de categorias de necessidades colocadas em ordem de importância, onde o ser humano procura satisfazer inicialmente as necessidades básicas para a sobrevivência. Para Maslow, a procura da satisfação das necessidades subsequentes depende da satisfação da anterior.

A procura pela segurança manifesta-se pela necessidade de estabilidade e proteção. O homem privado da satisfação desta necessidade apresenta um comportamento de inibição da criatividade ao assumir riscos. A procura pela satisfação é constante; as necessidades de fazer parte de um grupo, de ser aceite por ele, de amizade, tem um papel relevante na vida do homem dentro da empresa, visto que apresenta uma grande necessidade de se associar, de se inter-relacionar, procurando colaborar com os seus pares no ambiente laboral. Por outro lado, naqueles onde esta necessidade não aparece de forma tão intensa, podem sentir-se satisfeitos apenas na realização das suas tarefas (Soto, 2005).

Não menos importante, é o conceito de autorrealização, onde o potencial individual, crescimento pessoal e a realização, são desejos almejados pelo indivíduo, que procura satisfazer as suas necessidades de realização e ascensão, que irão permitir que o seu valor e atitudes recebam o reforço necessário para se manterem (Soto, 2005). A teoria de Maslow proporciona assim um processo dinâmico, onde o comportamento é motivado por necessidades em permanente evolução.

As teorias de Alderfer e McClelland (1972) preconizam as necessidades humanas de forma distinta de Maslow. Alderfer propõe três níveis para as necessidades humanas: o existencial, o de relacionamento e o de crescimento.

Em contrapartida, para McClelland as necessidades humanas são classificadas em poder, associação e realização. O mesmo autor defende que a interação com o ambiente e o contexto social, influenciam na aquisição e intensidade dessas necessidades.

McGregor na sua teoria motivacional, denominada “Teoria X Y”, defende que o indivíduo no ambiente laboral tem poucas hipóteses de satisfazer as suas necessidades egoístas, entendendo por necessidades egoístas as que detêm auto respeito, confiança, autonomia, realização, competência e conhecimento, *status* e reconhecimento, resultando em problemas comportamentais a não satisfação dessas necessidades.

McGregor (1980, p.42) agrupou as ideias relacionadas a Indivíduo – Trabalho, chamando-a de “Teoria X” onde afirma:

- “O ser humano, de modo geral, tem aversão essencial ao trabalho e evita-o sempre que possível;
- Devido a essas características humanas de aversão ao trabalho, a maioria das pessoas precisa ser coagida, controlada, dirigida, ameaçada de punição para que se esforce no sentido da consecução dos objetivos organizacionais;
- O ser humano, de modo geral, prefere ser dirigido, quer evitar responsabilidade, tem relativamente pouca ambição e quer garantia acima de tudo.”

A “Teoria Y” traz um olhar diferenciado do indivíduo na organização, afirmando que:

- “O dispêndio de esforço físico e mental no trabalho é tão natural como o jogo ou o descanso;
- O controlo externo e a ameaça de punição não são os únicos meios capazes de estimular o trabalho com vista ao alcance dos objetivos organizacionais. O homem está sempre disposto a autodirigir-se e autocontrolar-se ao serviço de objetivos com os quais se compromete;

- O compromisso com os objetivos é dependente das recompensas associadas à sua consecução;
- O ser humano comum aprende, sob condições adequadas, não só a aceitar responsabilidade como a procurá-la;
- A capacidade de usar um grau relativamente alto de imaginação, de engenho e de criatividade na solução de problemas organizacionais é mais amplamente distribuída na população do que geralmente se pensa;
- Nas condições da vida industrial moderna, as potencialidades intelectuais do ser humano são apenas parcialmente usadas.” (Macgregor, 1980, p.53).

A teoria dos dois fatores desenvolvida por Herzberg (1964) coloca a importância das características dos cargos e das práticas organizacionais. Na sua pesquisa, Herzberg, levantou a responsabilidade como um fator capaz de incrementar a satisfação no trabalho. A ausência dela geraria a insatisfação. Avançando, o autor denomina de fatores higiênicos aqueles que são capazes de reduzir ou produzir insatisfação como: relacionamentos interpessoais, condições de trabalho, políticas da empresa e segurança no trabalho. Os fatores responsáveis pela satisfação, chamados de motivadores estariam relacionados com o reconhecimento, a realização, a responsabilidade e o trabalho em si. O autor afirma que estes fatores “relacionam-se com a característica humana singular que é a capacidade de realizar, e através da realização desenvolver-se psicologicamente” (Herzberg, 1964, p.46). As teorias, aqui apresentadas, têm como objetivo proporcionar novas visões sobre o comportamento humano, quando em ambiente laboral e, conseqüentemente a sua qualidade de vida no trabalho.

As variáveis prazer-sofrimento formam um único constructo, o prazer é vivenciado quando experimentamos 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 para sociedade. O reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar a sua individualidade.

## 1.2. Psicodinâmica do Trabalho

Foi na França, em 1980, com a publicação de *“Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail”*, de autoria de Christophe Dejours, que a discussão dos efeitos do trabalho sobre o aparelho psíquico sofre mudanças (Merlo, 2002). Formula-se uma nova abordagem denominada de Psicodinâmica do Trabalho (ou análise psicodinâmica das situações de trabalho).

O fundamento dos estudos tem por base a seguinte questão: “como é que os trabalhadores conseguem não ficar loucos, apesar das exigências do trabalho, que, pelo que sabemos são perigosas para a saúde mental?” (Dejours, 1999, p.17 e 18). A partir daqui há uma reviravolta epistemológica, e a normalidade aparece então como um enigma, “[...] um equilíbrio precário (equilíbrio psíquico) entre constrangimentos do trabalho desestabilizantes, ou patogênicos, e defesas psíquicas” (Dejours, 1993, p.153). Essa regulação requer estratégias especiais que são mecanismos de defesa construídos pelos próprios trabalhadores para enfrentar mentalmente a situação de trabalho. São essas estratégias, individuais ou coletivas, que evitam a descompensação mental e que, de maneira simbólica, criam no trabalhador a sensação de ser mais forte que a organização do trabalho.

Evidencia-se, a partir de então, que a influência da organização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores passa a ser considerada, e que, independente do modelo de organização do trabalho adotado no processo produtivo, há implicações na saúde dos trabalhadores.

Ferreira (2007, p.97) afirma que a organização do trabalho envolve mais que os aspectos físicos, pois “[...] alcança a subjetividade individual, as relações interpessoais e a sutil rede intersubjetiva mobilizada pelas situações de trabalho”. Como consequência, pode levar o trabalhador a vivências de sofrimento e de violência, e, ainda, tornar o trabalho impossível de ser executado.

Para Dejours (1992, 1994), a partir do momento que o homem não pode modificar a tarefa de acordo com suas necessidades e desejos, o sofrimento de natureza mental começa.

Entende-se, dessa maneira, que a partir do momento em que a relação conflitual do aparelho psíquico com a tarefa é bloqueada, ou seja, esta negociação é conduzida ao último limite, começa o domínio do sofrimento e da luta contra o sofrimento. Nesse ponto o homem não mais domina o seu trabalho; pelo contrário, é dominado por ele.

A psicodinâmica, ainda que consolidada como abordagem científica, continua em processo de desenvolvimento. No seu enquadramento teórico e metodológico, apresenta uma inversão no entendimento da inter-relação trabalho e saúde, tendo como base a análise da dinâmica organizacional, preocupando-se com as forças “[...] visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas e sociais, políticas e económicas” (Mendes, 2007a, p.29) que atuam e podem interferir no contexto de trabalho.

Mas ao trabalho não se atribui apenas o sofrimento, pois “ao produzir algo, o trabalhador sente-se estruturado como pessoa face à valorização e reconhecimento pelo que faz” (Mendes, 2004, p.67). O trabalho é assim realização, com o sentido de criação de identidade pelo fazer e produzir e é na satisfação desses aspetos que o trabalhador tem vivências de prazer. Procura-se, dessa forma, a compreensão da dinâmica das vivências de prazer-sofrimento.

A psicodinâmica recorre de contribuições da psicanálise e da sociologia para entender essa articulação prazer-sofrimento e a transformação do sofrimento. As pesquisas em psicodinâmica revelaram um mundo rico em experiências que, a partir da interlocução com outras áreas do saber, possibilitaram a inclusão e o desenvolvimento de novos conceitos para a compreensão do mundo do trabalho. De acordo com Uchida (2007, p.109) introduziram-se conceitos para dar conta especificamente do trabalho como

“ [...] mecanismos de defesa, estratégias coletivas de defesa, sofrimento criativo, sofrimento patogénico, trabalho prescrito, trabalho real, espaço público, sentido do trabalho, prazer, sublimação, ressonância simbólica, alienação mental, social e cultural, identidade, julgamento, reconhecimento de utilidade e estética.”

A psicodinâmica é, do ponto de vista epistemológico, uma teoria crítica do trabalho, que através de um esquema teórico-metodológico dialético, questiona a realidade, procurando entender o sujeito enquanto subjetividade, como se dão as relações sociais e sua inserção no contexto organizacional.

A Psicodinâmica do Trabalho procura compreender os aspetos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho. Procurar estudar os aspetos menos visíveis que são vivenciados pelos trabalhadores ao longo do processo produtivo, tais como: mecanismos de cooperação, reconhecimento, sofrimento, mobilização da inteligência, vontade e motivação e estratégias defensivas que se desenvolvem e se estabelecem a partir das situações

de trabalho. Compreende que o trabalho é um elemento central na construção da saúde e identidade dos indivíduos e que a sua influência transcende o tempo da jornada de trabalho propriamente dita e estende-se para toda a vida familiar e tempo do não-trabalho (Dejours, 1992,1993,1994).

Resumindo, a Psicodinâmica do Trabalho utiliza um método específico que liga a intervenção à pesquisa, e é pautado pelos princípios da pesquisa-ação, mas devido às suas características específicas é intitulada clínica do trabalho.

A clínica do trabalho procura desenvolver o campo da saúde mental e do trabalho. Visa intervir em situações concretas de trabalho, compreender os processos psíquicos envolvidos e formular avanços teóricos e metodológicos reproduzíveis a outros contextos. Segundo Dejours,

(...) a Psicodinâmica do Trabalho é antes de tudo uma clínica. Ela desdobra-se sobre um trabalho de campo radicalmente diferente do lugar da cura. Afirmar que ela é uma clínica, implica que a fonte de inspiração é o trabalho de campo, e que toda a teoria é alinhavada a partir deste campo” (Dejours, 1993, p. 137).

A Psicodinâmica do Trabalho “não procura transformar o trabalho, mas modificar as relações subjetivas no trabalho. Ou, para dizer de uma outra forma, modifica, não o trabalho, mas o trabalhador” (Molinier, 2001, p.134)

Apreender e compreender as relações de trabalho exige mais do que a simples observação, mas, sobretudo, exige uma escuta voltada a quem executa o trabalho, pois este implica relações subjetivas menos evidentes que precisam ser desvendadas.

Para apreender o trabalho na sua complexidade é necessário entendê-lo e explicá-lo para além do que pode ser visível e mensurável. É necessário que se considere a qualidade das relações que ele propicia.

A escuta proposta pela Psicodinâmica do Trabalho é realizada de forma coletiva e desenvolvida a partir de um processo de reflexão, realizado com o conjunto de trabalhadores. Diferentemente da ergonomia, essa abordagem não procura formular recomendações e modificações a serem implantadas nos postos de trabalho estudados, mas sim favorecer processos de reflexão e de elaboração, que criem uma mobilização entre os trabalhadores, de forma que estes possam proporcionar mudanças no trabalho ou nas suas relações laborais. É somente a partir desse processo reflexivo sobre o próprio trabalho, que o indivíduo se torna capaz de se reapropriar da realidade do seu trabalho, permitindo aos trabalhadores a mobilização

que vai impulsionar as mudanças necessárias para tornar esse trabalho mais saudável. Essa escuta dá-se em grupos, entendidos como uma ampliação do espaço público de discussão, o que possibilita a transformação de compreensões individuais em reflexões coletivas (Dejours, 1995).

Entende-se trabalho como uma atividade central que ocupa uma parte importante do espaço e do tempo, no qual se desenvolvem a vida das pessoas. A atividade laboral é mais do que vender a sua força em troca de remuneração. Há uma remuneração social introduzida neste processo. O trabalho não significa apenas meio de sobrevivência, mas também possibilidade de manter contato com outras pessoas, de ter uma ocupação, de se reconhecer como parte integrante de um grupo ou da sociedade. Representa, ainda, uma significativa oportunidade de desenvolvimento das potencialidades humanas, atuando como uma importante fonte de autorrealização, de experiências psicossociais e de sentido de vida.

O trabalho pode ser concebido como reestruturante psíquico (Freud, 1930), o que significa constituir-se um caminho para a construção de pessoas livres e realizadas. Por consequência, o trabalho quando realizado de forma adequada, pode gerar prazer, segundo a psicodinâmica do trabalho.

### **1.2.1. Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho**

As vivências de prazer e sofrimento têm sido consideradas por Mendes e Abraão (1996) por três fatores: valorização e reconhecimento que definem o prazer; e desgaste com o trabalho definindo o sofrimento. O prazer é vivenciado quando o homem é valorizado e reconhecido no seu trabalho pelas atividades que desempenha. Mendes (1999) afirma que o prazer, muitas vezes, não se manifesta de forma consciente. A satisfação com algum aspecto do trabalho pode não trazer prazer, uma vez que está subjacente à vida do homem. O ser humano tem o desejo de produzir e construir-se como ser psicossocial através de seu trabalho. O reconhecimento pelo fato de produzir algo, seja um bem ou um serviço, gera satisfação. Neste contexto, a autora afirma:

“O prazer no trabalho é um dos caminhos para a saúde porque cria identidade pessoal e social. O ser não é dissociado do fazer. O trabalho não se reduz à tarefa em si, ou ao emprego, é algo que transcende o

concreto e se instala numa subjetividade, na qual o sujeito da ação é parte integrante e integrada do fazer, o que resulta na realização de si mesmo.” (Mendes, 1999, p.32).

Para Mendes e Abraão (1996), situações onde o trabalhador identifica o reconhecimento e a valorização, como o caso de atividades em que pode observar o seu início, meio e fim, o prazer é vivenciado. O reconhecimento quando vinculado ao prazer não se limita a recompensas e abonos refere-se, antes à ligação entre a organização da identidade e o campo social. A interação entre o indivíduo e o outro propicia a construção dessa identidade, sendo proveniente da dinâmica que implica troca com o meio, com o contexto histórico, pessoal e social no qual o trabalhador está inserido, implicando um coletivo de trabalho.

Esse processo de troca possibilita a resignação do sofrimento, podendo dessa forma, acontecer a vivência do prazer de forma indireta.

Neste contexto Dejours, Abdoucheli e Jayet (1999) afirmam que o homem não chega ao seu espaço laboral livre de sofrimentos, angústias, frustrações, alegrias, mas é detentor da sua história pessoal, que não é deixada no portão da empresa ao chegar e retomada ao sair. O trabalhador chega ao seu espaço laboral com expectativas traçadas em cima dos seus valores e da sua história. O sofrimento pode ser vivenciado quando estas expectativas não são atendidas, bloqueando a realização dos seus sonhos e objetivos.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1999, p.27) afirmam que: “O trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando se opõe à sua livre atividade. O bem-estar, em matéria de carga psíquica, não advém só da ausência de funcionamento, mas pelo contrário, de um livre funcionamento, articulado dialeticamente como conteúdo da tarefa, expresso, por sua vez, na própria tarefa e revigorado por ela. Em termos económicos, o prazer do trabalho, resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho.”

A fadiga e a astenia podem ser desencadeadas pelo aumento ou acumular da carga psíquica, determinando a qualidade do trabalho. O trabalho que serve como via de descarga para as necessidades é aquele que é livremente escolhido e que leva a sentimentos positivos, propiciando equilíbrio psicológico.

De acordo com Ferreira e Mendes (2003, p.43), a vivência de prazer apresenta as seguintes características:

- “Ela origina-se no bem que o trabalho causa no corpo e nas relações com as pessoas;
- As suas principais causas encontram-se nas dimensões da organização, nas condições e nas relações de trabalho que estruturam os contextos de produção de bens e serviços;
- Constitui-se num dos indicadores de bem-estar no trabalho sob a forma de uma avaliação consciente de que algo vai bem e, conseqüentemente é um indicador de saúde psíquica;
- Manifesta-se por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade, da valorização e da satisfação no trabalho;
- Constitui-se num dos sentidos do trabalho, por possibilitar o equilíbrio e a estruturação psíquica ao criar identidade e permitir a expressão da subjetividade construída com base no confronto entre o psíquico e o social.”

A realização é definida como a vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho, que atende às necessidades do homem enquanto profissional, podendo também estar relacionada com a liberdade no trabalho e a vivência de liberdade para organizar e falar sobre o trabalho.

Nesta perspectiva, o prazer no trabalho, segundo Martins (2002), está relacionado com conteúdos e processos mentais, com a moral e com o envolvimento no trabalho, bem como com um “estado emocional agradável ou positivo, que resultou da avaliação de algum trabalho, ou de experiências no trabalho, baseadas em crenças, valores e atitudes”. Mendes e Marrone (2002) defendem que o contexto no qual o trabalho é realizado, nem sempre promove vivências de prazer, sendo transformado, muitas vezes, em algo penoso e doloroso, propiciando um sofrimento em decorrência das condições socioculturais restritivas à plena realização, à liberdade e à identidade.

Antunes (2003) concebe que o trabalho é a fonte de toda a produtividade. As relações interpessoais passam a ser relações entre produtos, desta forma, o trabalho é transformado apenas num meio de sustento, sem possibilidade de o homem ter prazer na sua atividade laboral.

O trabalho, segundo Dejours (1993), também pode gerar sofrimento. O sofrimento é gerado pelo rompimento da relação homem vs. organização, isto é, o homem procura adaptar-se às suas tarefas, não obtendo êxito, não vislumbra possibilidade de vivenciar prazer no desenvolvimento da atividade que desempenha.

Mendes e Abraão (1996) afirmam que o sofrimento faz parte do contexto laboral e a maioria dos trabalhadores não associa este sofrimento ao trabalho, mesmo que no seu comportamento demonstrar insatisfação. Freud (1930) é pontual ao afirmar que o sofrimento no trabalho tem origem nas relações interpessoais e na cultura organizacional.

De acordo com Dejours (1994), a organização do trabalho está relacionada com a divisão interna da organização e dos seus trabalhadores. A saúde mental é influenciada pela forma de relacionamento interpessoal dentro do espaço laboral, visto que o comportamento organizacional é alterado pela simples presença de uma pessoa alheia ao ambiente.

“Fatores pessoais, ambientais e sociais são capazes de influenciar o sofrimento psíquico, doenças mentais e físicas. A organização do trabalho determina não só a divisão do trabalho, mas também a divisão dos homens” (Dejours, Abdoucheli e Jayet, 1999, p.57).

Através de estudos realizados com operários da construção civil, telefonistas e trabalhadores em geral, demonstrou que a realidade do trabalho exerce influências positivas e negativas nas funções psíquicas dos trabalhadores. A partir de Dejours (1999), várias pesquisas têm sido desenvolvidas, no que respeita às vivências de prazer e sofrimento com base no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho.

As vivências de prazer e sofrimento de acordo com Tamayo (2004) são resultado de três dimensões distintas: i) subjetividade do trabalhador, que corresponde à pessoa singular, com a sua história, desejos e necessidades; ii) organização do trabalho, que diz respeito às normas e padrões de conduta e à exigência da eficácia; e iii) coletividade, que diz respeito às relações interpessoais entre iguais e hierarquias, normas e valores de convivência social no trabalho. O sofrimento no trabalho assume-se como uma das consequências da insistência do ser humano em viver num ambiente que lhe é adverso. A relação do homem com o trabalho nunca foi fácil, até mesmo a etimologia da palavra denota algo penoso e, até mesmo, indesejado (“*tripalium*”, instrumento de tortura feito com três paus).

Houve tempos em que as patologias associadas ao trabalho eram, na sua maioria, somáticas. No entanto, essa realidade tem mudado, especialmente, no período pós 1960, quando o trabalho começou a ganhar componentes, cada vez mais, psicopatológicos, sendo, justamente, a partir dessa época que se inicia o desenvolvimento do pensamento dejouriano. Este estudo procura, a partir da visão de Dejours, identificar as raízes do sofrimento no trabalho e compreender a relação do

trabalhador com esse sofrimento, e a circunstância em que o próprio trabalho se revela uma ameaça à saúde do trabalhador.

No início dos anos 80 a Psicopatologia do Trabalho teve a preocupação de fundamentar a clínica do sofrimento, na relação psíquica com o trabalho. Dejours (1998) afirma que as relações de trabalho, dentro das organizações, frequentemente, despojam o trabalhador da sua subjetividade, excluindo o sujeito e fazendo do homem uma vítima do seu trabalho. Um dos golpes mais cruéis que o homem sofre com o trabalho é a frustração das suas expectativas iniciais sobre o mesmo, à medida que a propaganda do mundo do trabalho promete felicidade, e satisfação pessoal e material, para o trabalhador, a verdade é que, quando lá se encontra, o que se tem é infelicidade e, na maioria das vezes, a insatisfação pessoal e profissional, desencadeando, então, o sofrimento humano nas organizações. Segundo Dejours (1998), essa situação deu-se com maior intensidade após a década de 1960, quando houve uma aceleração desigual das forças produtivas, das ciências, das técnicas e das máquinas. Todos esses fatores, aliados às novas condições de trabalho, que podem ser entendidas por meio do ambiente físico (luminosidade, temperatura, barulho); do ambiente químico (poeiras, vapores, gases e fumos); do ambiente biológico (presença de vírus, bactérias, fungos, parasitas); pelas condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho nas indústrias; facilitaram o aparecimento de sofrimentos insuspeitos na vida dos operários. Os sofrimentos insuspeitos não se apresentam de uma maneira uníssona, no pensamento de Dejours (1993); eles estão associados a fatores históricos, laborais e àqueles favoráveis ou não para a vida do trabalhador, relacionados à própria vida humana e com trabalho. São discriminados como: i) sofrimento singular (dimensão diacrónica) – é herdado da história psíquica de cada indivíduo; ii) sofrimento atual (dimensão sincrónica) – ocorre quando há o reencontro do sujeito com o trabalho; iii) sofrimento criativo – quando o sujeito produz soluções favoráveis para a sua vida, especialmente, para a sua saúde; e iv) sofrimento patogénico – é o contrário do sofrimento criativo, ou seja, quando o indivíduo produz soluções desfavoráveis para a sua vida e que estão relacionados com a sua saúde. A normalidade é considerada um enigma na nova dinâmica da Psicopatologia do Trabalho, pois a maioria dos trabalhadores não consegue preservar um equilíbrio psíquico e manter-se na normalidade. A exceção passou a ser a regra, ou seja, a regra hoje é o sofrimento e não a normalidade. A partir dessa constatação, as investigações na área da Psicopatologia do Trabalho centram-se, não mais na direção das doenças mentais, mas nas estratégias elaboradas pelos

trabalhadores, para enfrentarem mentalmente a situação de trabalho. A partir desse novo paradigma, Dejours (1994) define a normalidade como o equilíbrio psíquico entre constrangimento do trabalho desestabilizante ou patogénico e defesas psíquicas. O equilíbrio seria o resultado de uma regulação que requer estratégias defensivas especiais, elaboradas pelos próprios trabalhadores; porém, a normalidade conquistada e conservada pela força é trespassada pelo sofrimento (Dejours, 1994).

Dejours (1994) trás uma abordagem bastante ampla sobre o conceito de sofrimento do trabalho. Pode-se destacar-se em especial a abordagem sobre a ambivalência “bem-estar” e “loucura”, e a sua visão sobre o “teatro do trabalho”. Quando Dejours fala da ambivalência “bem-estar” e “loucura” quer dizer que o sofrimento no trabalho pode ser entendido “(...) como o espaço de luta que ocorre no campo situado entre, de um lado, o bem-estar, e, de outro, a doença mental ou a loucura” (Dejours, 1993, p.153).

O bem-estar está relacionado com a ideia de ambiente gratificante e, assim, quando o trabalho é realizado em tal ambiente, 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.

Percebe-se assim, que o trabalho está conformado pelo afeto. Essa ideia de afeto implica “amor” ou “ódio” ao trabalho e gera outros binómios paralelos: “alegria” ou “tristeza”, “entusiasmo” ou “desânimo”.

Como na grande maioria das vezes o trabalho acaba associado mais à ideia de sofrimento, as pessoas acabam de romper o conceito afeto/trabalho tornando o primeiro restrito ao lar e à família, expulsando o segundo da sua relação afetiva; e, assim, o trabalho fica desafetado e, conseqüentemente, insuportável (Codo *et al.*, 1993).

Para construir a ideia de Dejours, sobre o teatro do trabalho, é importante destacar, inicialmente, a sua percepção de que o sofrimento é inevitável e ubíquo (Dejours, 1994), ou seja, está em toda a parte.

#### 1.2.1.1. Reconhecimento

O reconhecimento é um dos eventos mais referenciados na literatura como causa de satisfação ou insatisfação, nomeadamente, entre os trabalhadores (Locke, 1973). Esta condição representa uma necessidade explícita de reconhecimento e está relacionada com as necessidades de autoconceito positivo e de autoestima (Locke, 1976). Um estudo realizado por Locke (1973) concluiu que a existência de

reconhecimento verbal ou não é uma das principais causas de satisfação/insatisfação. O reconhecimento verbal desempenha uma função essencial que é a de fornecer *feedback* relativo à *performance* do indivíduo no trabalho, bem como das suas competências, possibilitando assim corrigir erros. Os trabalhadores apreciam o facto de serem reconhecidos pelo seu trabalho, particularmente pelos seus colegas e supervisores, cujas opiniões respeitam. O autor verificou ainda que a maioria dos indivíduos não gosta de ser criticada pelos seus erros, embora valorize a dedicação e o prestígio pelo trabalho efetuado.

Conforme já apontado, para a Psicodinâmica do Trabalho haveria dois tipos de reconhecimento: o reconhecimento baseado no julgamento de utilidade advindo dos superiores e, eventualmente, dos clientes e o reconhecimento de estética, cuja origem provém dos colegas (Dejours, 2004). Outra forma de reconhecimento abordada é a gratificação financeira pela função de chefia exercida além das demais responsabilidades.

Conforme propõe Dejours (2004), a cooperação não pode ser prescrita e as condições éticas das relações de trabalho não residem na técnica e sim na prática. Da mesma forma, adverte ainda, que a desconfiança é extremamente prejudicial à organização do trabalho e à saúde do trabalhador.

Acredita-se que esta procura pelo reconhecimento de si merece ser aprofundado por outros estudos, principalmente no que se refere aos efeitos sobre a subjetividade e a saúde mental do trabalhador. A procura de formas mais gratificantes de relacionamentos com o trabalho dá-se pelo reconhecimento, ou seja, sentimento de sentir-se valorizado e reconhecido pelo que faz, sendo assim o trabalho, uma forma de satisfação das necessidades que variam da sobrevivência a autorrealização.

### **1.3. Suporte Familiar**

Ao olharmos para o mundo em que vivemos podemos detetar grandes mudanças sociais que vêm ocorrendo de uma forma brusca e desordenada e que desencadeiam, conseqüentemente transformações familiares estruturais e relacionais. Na base destas mudanças, está muitas vezes o avanço tecnológico, o crescimento da industrialização e o crescimento do capitalismo.

Nos dias que correm, com o ritmo frenético em que vivemos, e com toda a conjuntura de crise associada à falta de emprego, as relações familiares acabam por

ser sempre afetadas. Por isso, se partirmos do princípio que a família é um grupo social muito importante na vida e na formação do indivíduo, torna-se evidente a importância de estudarmos como o trabalho interfere nas relações familiares do trabalhador e na vida dos seus filhos e, ao mesmo tempo, como a vida familiar interfere no trabalho. Torna-se crucial avaliar em que medida o trabalho afeta as relações de um dos grupos sociais mais importantes, para o desenvolvimento do ser humano. Só assim os psicólogos poderão atuar de uma forma mais efetiva diante da problemática da realidade atual. Acreditamos que o trabalho deve estabelecer-se numa plataforma que impulse o desenvolvimento pessoal e familiar e não se assumir apenas numa forma de subsistência.

Segundo Carvalho e Almeida (2003, p.1),

“A família é apontada como elemento-chave não apenas para a "sobrevivência" dos indivíduos, mas também para a proteção e a socialização de seus componentes, transmissão do capital cultural, do capital econômico e da propriedade do grupo, bem como das relações de gênero e de solidariedade entre gerações”.

Knobel (1992) defende que “(...) a família é um dos grupos primários e naturais de nossa sociedade, nos quais o ser humano vive e consegue-se desenvolver”. Duvall e Miller (Stanhope, 1999, p. 492-514) identificaram algumas funções da família, como: geradora de afeto; proporcionadora de segurança e aceitação pessoal; proporcionadora de satisfação e sentimento de utilidade; asseguradora da continuidade das relações; proporcionadora de estabilidade e socialização; impositora da autoridade e do sentimento do que é correcto (aprendizagem das regras e normas, direitos e obrigações características das sociedades humanas).

Tal como já foi referido anteriormente, as estruturas familiares transformaram-se rapidamente no decurso dos últimos decénios, sendo que uma das principais mudanças diz respeito à entrada das mulheres no mercado de trabalho. De acordo com Hahner (1990), na segunda metade do século XIX, abriram-se novas oportunidades de emprego na indústria e na burocracia, e as mulheres passaram a ocupar uma parte desse mercado, causando um impacto enorme na vida familiar. Lasch (1977), e mais tarde Castells (1999), defendem que com a globalização, a dinâmica interna familiar, a partir da década de 1980, sofreu grandes mudanças e que novos papéis foram prescritos, amplificando o papel de mulher e mãe. As mulheres passaram a dedicar mais tempo às suas carreiras e menos tempo às suas casas.

No fundo, o trabalho garante muito mais do que a sobrevivência de alguém ou da sua família, ele, de certa forma, permite que cada um cresça e se desenvolva, proporcionando novas oportunidades e novos horizontes a explorar. No entanto, numa sociedade capitalista, o trabalho é muitas vezes degradado, acabando por ser uma ferramenta apenas de subsistência (Antunes, 2000).

Após a revolução industrial, os avanços tecnológicos foram ainda maiores (apareceu a internet) e o mundo passou a sofrer transformações jamais imaginadas. Em Portugal, estas mudanças fizeram-se sentir, sobretudo, nos últimos 30 anos e tiveram grandes reflexos na composição socioprofissional da população portuguesa. Neste período denotou-se uma crescente feminização da população ativa (no ano de 2000, a participação feminina no mercado de trabalho chegou aos 60%, meta esta preconizada para o ano de 2012), e novos modos de organização familiar. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006)

O modelo tradicional de família – homem como principal responsável pelo sustento do agregado familiar e mulher como “dona de casa” – vê-se substituído por um modelo familiar de duplo emprego, em que ambos os cônjuges contribuem para o orçamento familiar (Goodstein, 1994; Marshall e Barnett, 1994). A isto acresce o aumento de situações de monoparentalidade (McLanahan, Wedemeyer e Adelberg, 1981), em que o homem, ou a mulher, assume o papel de único provedor de sustento familiar.

Por outro lado, apesar das mudanças ocorridas ao nível das estruturas e dinâmicas familiares, na maioria dos países não houve qualquer esforço no sentido de promover um equilíbrio progressivo dos estatutos e papéis atribuídos às mulheres e aos homens. Com a exceção de alguns países mais avançados nestas matérias (o caso dos países escandinavos), verificam-se ainda grandes assimetrias na atribuição de responsabilidades domésticas e familiares, que colocam sérias dificuldades de gestão e compatibilidade entre o trabalho e a família (Torres e Silva, 1998). As mulheres trabalhadoras assumem um leque vasto de responsabilidades relacionadas com a vida doméstica e com a prestação de cuidados aos filhos e outros familiares, designadamente idosos e em situação de dependência. Os homens, por seu lado, encontram ainda muitas limitações em termos de participação ativa na vida familiar (Torres, 2004).

A par de tudo isto, verificam-se ainda outros fatores causadores de transformações sociais emergentes na sociedade portuguesa como: i) acréscimo da esperança média de vida (com um aumento do número de idosos a necessitar de

cuidados e uma quebra na taxa de natalidade); ii) prolongamento da escolaridade nas gerações mais novas; e a ii) crescente competitividade empresarial, no plano económico, tecnológico, e de recursos humanos. (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006)

Depois de tudo o que foi descrito, torna-se urgente repensar as formas de organização do trabalho, no sentido de garantir a conciliação entre a vida profissional e vida pessoal e familiar, e as responsabilidades que delas advêm. Esta é uma temática que tem assumido uma importância crescente na literatura (Lewis, 1996), uma vez que constitui um desafio para muitos gestores.

Apesar deste ser um tema pleno de atualidade e ter sido amplamente discutido pela Constituição da República Portuguesa (integrando as estratégias que visam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, contidas nos Planos Nacionais de Emprego, desde 1998) (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006), a verdade é que as iniciativas governamentais parecem ser claramente insuficientes, para promover a articulação entre as duas esferas da vida dos trabalhadores (Torres & Silva, 1998). Senão veja-se pelas raras circunstâncias em que o pai tem condições profissionais para acompanhar os filhos nos primeiros tempos de vida e cuidar deles em caso de doença.

A eficácia na gestão harmoniosa da vida profissional e vida privada poderá, em parte, ser creditada às empresas, pelo que a análise do seu papel se revela essencial. O reconhecimento da importância das diferentes esferas em que se desenrola a vida dos trabalhadores tem levado várias empresas a definir políticas destinadas a promover o equilíbrio necessário entre o trabalho e a vida privada (Glass & Estes, 1997; Kropf, 1999; Perry-Smith & Blum, 2000).

Friedman e Galinsky (1992) consideram que a criação e implantação de políticas “amigas da família” constituem um imperativo de competitividade. No plano económico, os vários desafios concorrenciais com que se debatem as empresas requerem, não só maior competitividade em termos tecnológicos, como também ao nível dos recursos humanos e das respectivas competências. Quando as empresas que lideram um setor ou indústria desenvolvem programas de assistência à esfera extralaboral, as outras empresas são levadas a seguir o exemplo das primeiras para não ficarem para trás (Friedman & Galinsky, 1992).

Guzzo, Nelson e Noonan (1992) afirmam que as mudanças verificadas nas sociedades e ligadas à força de trabalho vão exigir respostas das organizações, que se traduzirão numa participação crescente nesses domínios. Esta maior sensibilização

impõe a necessidade repensar as formas de organização do trabalho, no sentido de dar uma resposta mais eficaz às transformações sociais em curso nas estruturas e dinâmicas familiares, assim como na esfera socioprofissional. Independentemente dos argumentos acima expostos, parece que a adoção de políticas formais destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida privada não constitui prioridade para a generalidade das empresas (Glass & Estes, 1997).

No estudo de Cardoso (2003), verifica-se que o número de empresas portuguesas detentoras de políticas formais em matéria de conciliação entre a vida profissional e familiar é muito baixo. As medidas avulsas, embora apresentem níveis de incidência ligeiramente mais elevados, são igualmente modestas. O autor constata que cerca de metade das empresas estudadas prefere as soluções informais, cabendo à chefia direta decidir sobre a medida mais adequada a cada caso (Cabral-Cardoso, 2003). Ou seja, as soluções de apoio à conciliação adotadas pelas empresas portuguesas são sobretudo práticas não reguladas estatalmente, cuja implementação depende exclusivamente do critério dos responsáveis organizacionais.

Saber como conciliar a vida familiar, pessoal e profissional, é cada vez mais urgente e, neste sentido, importa analisar a literatura existente sobre as boas práticas das empresas neste domínio. Na opinião de Orthner, Bowen e Beare (1990), o aparecimento de políticas de conciliação entre vida profissional e familiar deve-se a um conjunto de alterações de diferentes níveis ou patamares. A um nível macro ou societal, a emergência de políticas de conciliação entre vida profissional e vida privada fica a dever-se ao conjunto de alterações nos padrões demográficos, às mudanças de valores e normas da sociedade em geral, às políticas governamentais de regulação da atividade empresarial e de encorajamento, e à definição de políticas familiarmente responsáveis. A um nível organizacional ou meso, constata-se que as estruturas e dinâmicas de trabalho têm sido organizadas de forma a apoiar a família. A um nível individual ou micro, tem havido mudanças ao nível dos valores e atitudes dos trabalhadores e dos membros das suas famílias.

Apenas um número reduzido de empresas, sobretudo as de maior dimensão e de âmbito familiar, tem introduzido alterações significativas nas suas políticas e benefícios de conciliação entre as esferas profissional e familiar (Friedman & Galinsky, 1992). A maior parte delas parece ter adotado uma postura do tipo “esperar para ver no que dá”.

As políticas no âmbito da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar foram substancialmente desenvolvidas no princípio dos anos oitenta, na Grã-Bretanha,

por iniciativa das próprias empresas. Aquelas que viriam a receber a designação de políticas “amigas da família” não surgem na sequência de medidas governamentais, mas da constatação dos desafios e dificuldades das mulheres trabalhadoras em conciliarem uma atividade remunerada com as responsabilidades familiares (Dex & Scheibl, 1999). Com o tempo, também as necessidades dos homens foram tidas em consideração, levando à diversificação daquelas políticas.

Sem pretensões de exaustividade, referem-se de seguida alguns exemplos de políticas que visam a promoção entre a vida profissional e a vida familiar e privada.

De acordo com Marshall e Barnett (1994), uma empresa é considerada “amiga da família” quando ajuda os empregados na gestão das pressões de tempo resultantes do seu estatuto de pais trabalhadores, proporcionando um conjunto de medidas, tais como: licença por motivos de doença ou esquemas de trabalho flexíveis. As medidas favoráveis à família podem, igualmente, passar por ajudar os trabalhadores no cumprimento das responsabilidades familiares que vão surgindo ao longo da vida, através de programas como a licença de maternidade ou paternidade, ou programas de assistência aos filhos ou familiares idosos.

A avaliação das empresas “amigas da família” pode ainda ser efetuada com base na análise das práticas informais e da cultura dominante no local de trabalho (Marshall & Barnett, 1994). Por exemplo, será que os trabalhadores podem receber e fazer chamadas telefónicas para tratar de questões familiares? Se a pessoa que toma conta dos filhos fica doente, ou a própria criança adocece, o trabalhador pode sair para resolver a situação? As carreiras dos trabalhadores são penalizadas no caso de eles tirarem tempo para resolver problemas relacionados com a família? Estas e outras questões poderão ser formuladas no sentido de averiguar se as empresas adotam uma postura “amiga da família” ou de modo a determinar o grau em que o ambiente de trabalho é favorável ao tratamento de questões familiares (Marshall & Barnett, 1994).

Dulk, Doorne-Huiskes e Schippers (1999), numa investigação qualitativa, estudam o desenvolvimento de medidas de apoio à conciliação entre família e vida profissional, tendo como referência a natureza das políticas governamentais de diferentes países. As investigadoras classificam as modalidades facilitadoras da conciliação entre a vida profissional e a vida privada em três categorias fundamentais: i) modelos de trabalho flexíveis; ii) licenças; e iii) serviços de guarda. Na opinião das autoras, os modelos flexíveis de trabalho dão aos trabalhadores a possibilidade de reduzir ou ajustar os seus tempos de atividade profissional às necessidades e obrigações familiares; enquanto as licenças permitem aos trabalhadores prestar

cuidados temporários aos filhos pequenos; e finalmente a existência de serviços de guarda implica que a organização assuma a partilha da responsabilidade de tomar conta das crianças enquanto os pais estão no trabalho. As soluções apresentadas podem cair no espectro das políticas oficiais, isto é, governamentais ou revestir práticas não reguladas pelo Estado, caindo na discricionariedade dos responsáveis organizacionais.

A introdução de maior flexibilidade na organização do trabalho constitui uma prioridade de muitos trabalhadores (Greenhaus & Callanan, 1994). A adequação das formas de trabalho às necessidades dos trabalhadores constitui, por isso, uma outra medida de conciliação entre vida profissional e vida familiar. Como se viu anteriormente, uma das principais causas das incompatibilidades entre o trabalho e a vida privada tem origem no fator tempo, isto é, na conflitualidade dos horários praticados nas duas esferas da vida. A flexibilização dos horários constitui um fator da maior pertinência para a gestão equilibrada da vida profissional e da vida privada e traduz um dos primeiros esforços neste domínio. A flexibilização do trabalho pode passar também pela redução efetiva das horas de trabalho, pela compactação das horas de trabalho e pela adoção de esquemas de teletrabalho (Guerreiro & Lourenço, 1999). Das empresas portuguesas que oferecem opções de trabalho flexíveis contam-se a Portugal Telecom e a EDP-Eletricidade de Portugal. Ambas as empresas criaram regimes flexíveis de horários de trabalho que permitem aos trabalhadores ajustar as responsabilidades profissionais às necessidades familiares.

As licenças para assistência à família dos pais e mães trabalhadores constituem uma outra medida destinada a promover o equilíbrio entre a atividade profissional e a vida familiar. Não obstante as licenças para apoio à família estarem consagradas na lei, há empresas que ultrapassam o estabelecido por lei, permitindo o gozo de licenças com duração superior às previstas na legislação (Guerreiro & Lourenço, 1999). A legislação portuguesa prevê a licença por maternidade/paternidade, licenças especiais para assistência a filhos (licença parental), licença para adoção de menores de três anos e licença para assistência à família.

Como resposta às necessidades e preocupações dos pais e mães trabalhadores, algumas empresas lançaram mão de medidas com vista à prestação de serviços de acolhimento de crianças.

Perante a fundamentação teórica elaborada, apresentamos de seguida objetivos para o estudo a desenvolver.

#### **1.4. Objetivos e Hipóteses**

Este estudo tem como objetivo compreender como as variáveis do reconhecimento e não reconhecimento podem ser relevantes na psicodinâmica do trabalho e que papel o suporte familiar joga nesta relação.

As hipóteses para o estudo em questão são as seguintes:

Hipótese 1 - As vivências de prazer no trabalho apresentam uma correlação negativa com a antiguidade na organização.

Hipótese 2 - As vivências de sofrimento no trabalho apresentam uma correlação positiva com a antiguidade na organização.

Hipótese 3 - O apoio familiar apresenta uma correlação positiva com as vivências de prazer no trabalho.

Hipótese 4 - O apoio familiar apresenta uma correlação negativa com as vivências de sofrimento no trabalho.

## **2. Estudo Empírico**

### **2.1 Método**

A metodologia integrará a abordagem quantitativa na recolha e análise de dados.

O estudo é de natureza descritiva e de caráter exploratório. Segundo Gil (1995, p.45), as pesquisas descritivas “ (...) têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenómeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. Ainda segundo o mesmo autor:

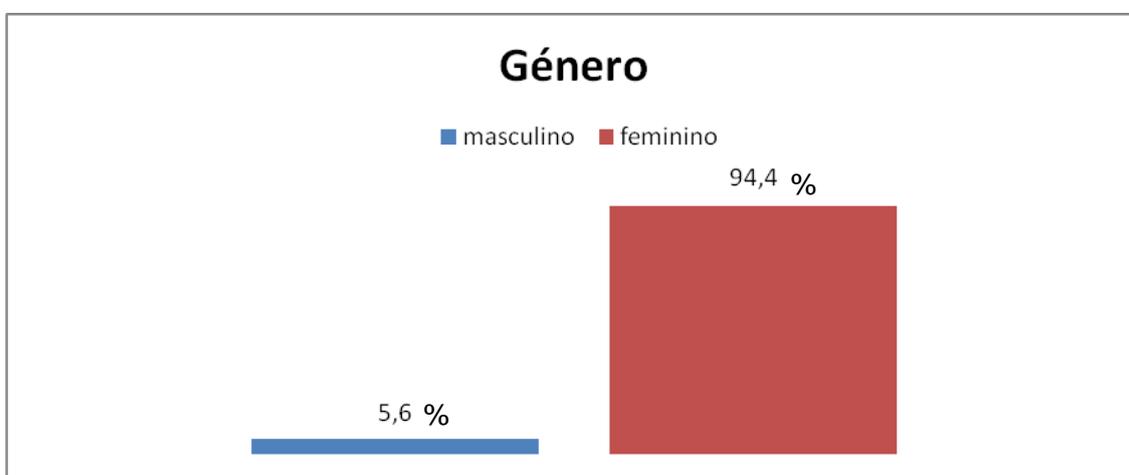
“As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, com vista à formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. [...] Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar uma visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis.” (Gil, 1995, p.44 e 45).

Assim, o caráter exploratório deste estudo deve-se ao fato de haver poucas pesquisas sistematizadas voltadas para o tema do sofrimento e do prazer vinculados ao trabalho de profissionais da indústria alimentar. Pesquisas sobre sofrimento e prazer no trabalho têm sido desenvolvidas com algumas categorias profissionais da área de saúde e da educação. Desconhecemos a existência de trabalhos que tenham sido realizados com profissionais numa unidade fabril alimentar. Como tal, decidimos que a fundamentação teórica do presente estudo seria baseada em literatura científica sobre a “Psicodinâmica do Trabalho”. No fundo, utilizámos uma estratégia que foi a de associar os dados recolhidos a um modelo teórico (“Psicodinâmica do Trabalho”), para que pudéssemos comparar e melhor compreender os resultados obtidos. Deste modo, o processo por amostragem não garante que a amostra seja representativa, pelo que os resultados desta só se aplicam a ela própria. Pode ser usada com êxito em situações nas quais seja mais importante captar ideias gerais ou identificar aspetos críticos, do que assegurar a objetividade científica.

## 2.2 Caracterização da Amostra

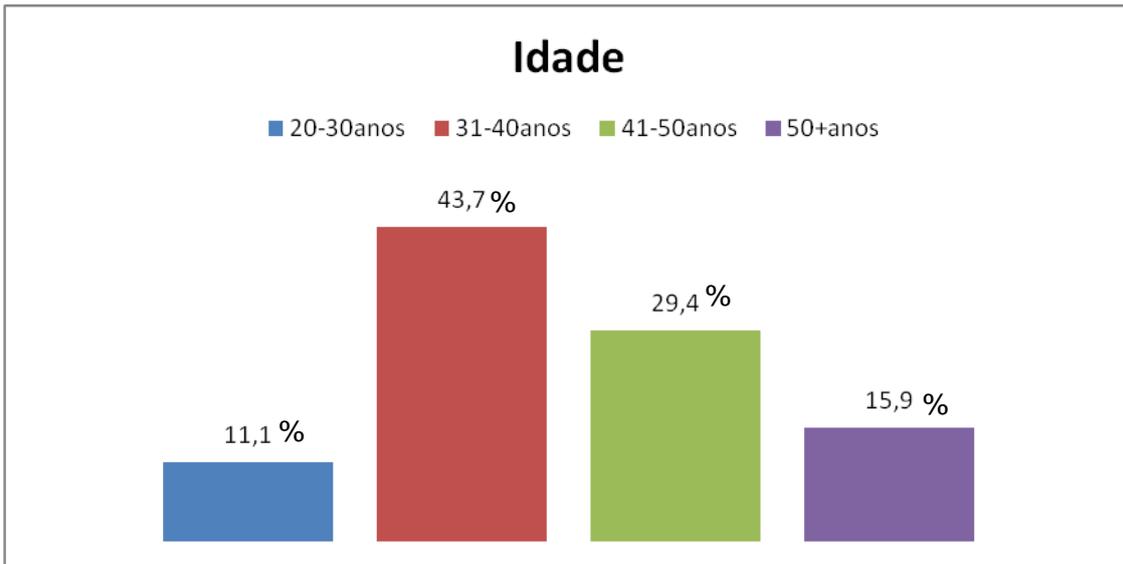
Para este estudo foi utilizada uma amostra de 126 funcionários, numa população total de 136 indivíduos, que se encontravam a trabalhar no dia em que foi feita a recolha de dados. A participação nos questionários foi voluntária e a confidencialidade das respostas foi garantida.

No que respeita ao género, dos 126 indivíduos que constituíram a população da amostra, 94,4% são mulheres e 5,6% são homens, verificando-se assim, uma predominância efetiva do sexo feminino (figura1).



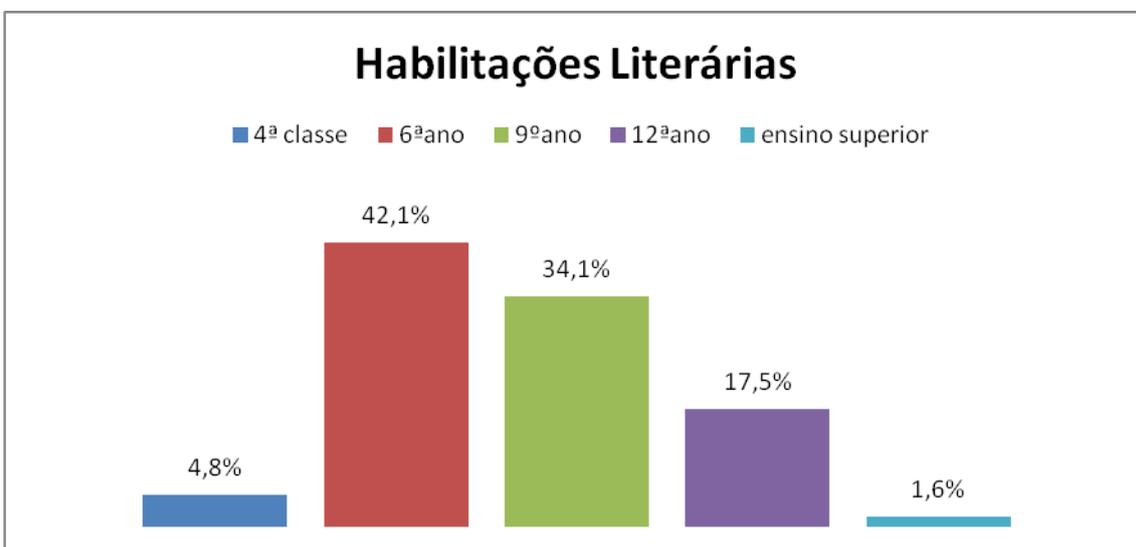
**Figura 1** Figura representativa das percentagens dos indivíduos do género feminino e masculinos pertencentes á amostra.

A variável “idade” foi dividida em quatro classes: 20-30, 31-40, 41-50 e mais de 50 anos. Através da análise de frequências desta variável verificámos que a maioria dos trabalhadores tem idades compreendidas entre os 31 e os 41 anos (43,7%), seguindo os indivíduos com 41-50 anos e os com mais de 50 anos (29,4% e 15,9% respetivamente), e finalmente os indivíduos com 20-30 anos (11,1%) (figura2).



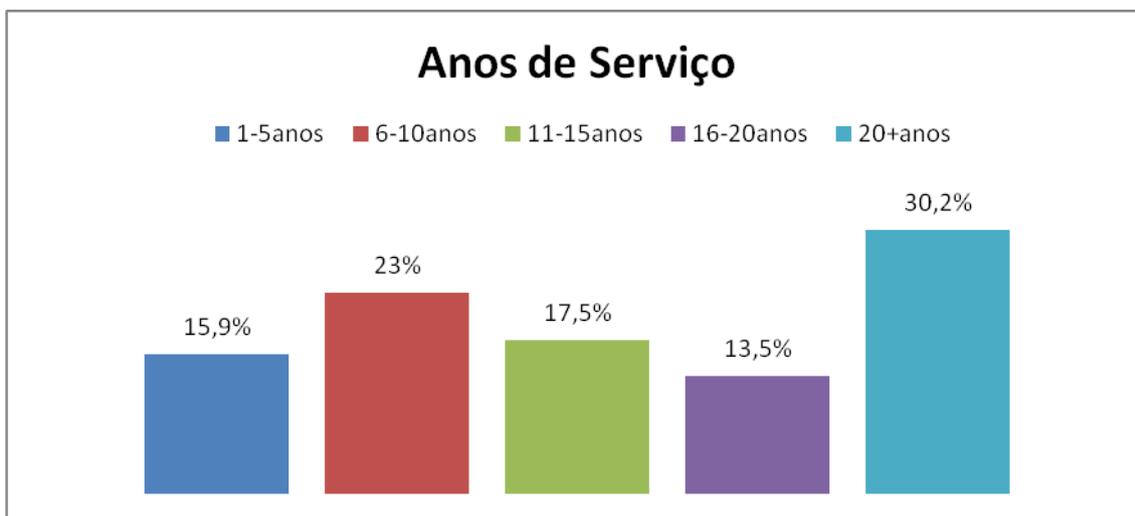
**Figura 2** Classes etárias da amostra estudada.

Relativamente às habilitações literárias, verifica-se que a maioria dos indivíduos que fizeram parte deste estudo têm o 6º ano de escolaridade (42,1%), seguindo-se os trabalhadores com o 9º e o 12º anos (34,1% e 17,5%, respetivamente), posteriormente seguem-se os indivíduos com o 4º ano de escolaridade (4,8%) e finalmente os indivíduos com um curso superior (1,6%) (figura3).



**Figura 3** Percentagens relativas às habilitações literárias da população amostral.

A variável “anos de serviço” foi dividida em cinco classes: 1-5, 6-10, 11-15, 16-20, e mais de 20 anos (figura4). A classe que deteve uma percentagem maior foi a “mais de 20 anos”, com 30,2%, enquanto a classe “16-20 anos” obteve a menor percentagem, com 13,5%. As restantes classes apresentaram uma percentagem de 23% (6-10); 17,5% (11-15) e 15,9% (1-5).



**Figura 4** Anos de serviço dos indivíduos que constituem a amostra.

### 2.3 Instrumentos

Para este estudo foi escolhido o questionário como instrumento de recolha de dados. Segundo Quivy e Campenhoudt (1992) o questionário é um instrumento de observação não participante, baseado numa sequência de questões escritas, que são dirigidas a um conjunto de indivíduos, envolvendo as suas opiniões, representações, crenças e informações fatuais, sobre eles próprios e o seu meio. O seu objetivo prende-se com a análise de valores, comportamentos e atitudes, que revelam experiências de comportamentos realizados e a verificação de hipóteses sob a forma de relações, entre duas ou mais variáveis, numa forma de administração direta.

Para a construção do questionário teve-se particular atenção aos seguintes aspetos: apresentação, formulação e organização das questões, e clarificação e tamanho do questionário.

No início do questionário juntou-se um pequeno texto explicativo do âmbito e objeto do estudo e da sua integração na sociedade trabalhadora atual. (anexo A).

### 2.3.1 Escala de Vivências Prazer-Sofrimento

A Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EPST), validada por Mendes, Ferreira, Facas e Vieira (2005) apresenta 24 itens. A EPST é uma escala de frequência do tipo Likert de 5 pontos, onde 1 corresponde a nunca e 5 corresponde a sempre. Possui 4 dimensões, onde duas são de prazer e duas são de sofrimento.

As dimensões indicadoras de prazer são a realização profissional e a liberdade de expressão, e as dimensões indicadoras de sofrimento são o esgotamento emocional e a falta de reconhecimento.

- A primeira dimensão, esgotamento emocional, relaciona-se com a vivência de frustração, insegurança, inutilidade e desqualificação diante das expectativas de desempenho, produzindo esgotamento, desgaste e stress.
- A segunda dimensão, realização profissional, está relacionada com a vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho realizado.
- A terceira dimensão, liberdade de expressão, diz respeito à vivência de liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho.
- A quarta dimensão, falta de reconhecimento, refere-se à vivência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento do seu trabalho.

Para verificar a estrutura fatorial encontrada por Mendes, Ferreira, Facas e Vieira (2005), procedemos a uma análise fatorial dos itens. A estrutura encontrada foi constituída por 5 fatores, mas o 5º fator era constituído por apenas 1 item, pelo que a forçámos a 4 fatores, que explicaram 64,59% da variância total. O fator 1, “Falta de reconhecimento” foi constituído por 12 itens (Desqualificação, Indignação, Insegurança, Falta de Realização Profissional, Inutilidade, Falta de Reconhecimento, Falta de Satisfação, Desvalorização, Frustração, Insatisfação, Falta de Bem-Estar e Injustiça); o fator 2, “Liberdade de Expressão”, foi constituído por 5 itens (Liberdade para falar sobre o trabalho com os colegas, Liberdade para usar o estilo pessoal, Liberdade para dizer o que pensa no local de trabalho, Confiança com os colegas e Motivação; o fator 3, “Esgotamento Emocional”, foi constituído por 3 itens (Stress, Esgotamento Emocional e Desgaste); o fator 4, “Realização Pessoal”, foi constituído por 4 itens (Solidariedade com os colegas, Identificação com as tarefas que realiza, Orgulho e Prazer). Embora com alguma variação na distribuição de alguns itens pelos fatores, encontrámos uma estrutura fatorial semelhante à encontrada por Mendes, Ferreira, Facas e Vieira (2005). Procedemos de seguida a análise da fiabilidade do

instrumento, para os 4 fatores, tendo-se obtido através do *Alpha de Cronbach* os seguintes valores (Tabela 1):

**Tabela 1 –** Fiabilidade das escalas indicadoras de prazer-sofrimento

Falta de reconhecimento	.92
Liberdade de Expressão	.75
Esgotamento Emocional	.79
Realização Pessoal	.76

Podemos assim verificar que as escalas revelam uma boa consistência interna.

### 2.3.2 Escala de Suporte Emocional Familiar

A Escala de Suporte Emocional Familiar para trabalhadores (adaptado por Reia, 2012, de King, Mattimore King & Adams, 1995), apresenta 12 itens. É também uma escala de frequência do tipo Likert de 5 pontos, onde 1 corresponde a nunca e 5 corresponde a sempre. As 12 frases que a constituem questionam o sujeito sobre as suas experiências no trabalho e na família.

Para verificar a estrutura unifatorial encontrada por Reia (2012), procedemos a uma análise fatorial dos itens, forçada a um fator. Verificou-se que todos os itens apresentavam saturação adequada no fator, à exceção do item “Sinto-me à vontade para pedir conselhos aos membros da minha família sobre problemas no trabalho”, cujo valor de saturação era de .382 (anexo D), explicando o fator uma variância total de 43,29%. Assim, optámos por retirar o item.

Procedemos de seguida à análise da fiabilidade do instrumento, tendo-se obtido um alfa de Cronbach de .88, o que revela uma boa consistência interna como se confirma na Tabela 2.

**Tabela 2 -** Valor de Alfa de Cronbach do suporte emocional familiar

Suporte Emocional Familiar	,876
----------------------------	------

Resumindo, agregámos um total de 36 perguntas, divididas por três grupos. Do primeiro grupo constaram 24 perguntas relacionadas com as vivências positivas e negativas no trabalho; do segundo grupo fizeram parte 12 questões dirigidas ao suporte familiar para trabalhadores, e do terceiro e último grupo constaram 4 perguntas de carácter sociodemográfico (anexo B).

Para facilitar a análise da informação, optámos pela formulação de questões fechadas, à exceção de duas questões do terceiro grupo, relativas à idade e antiguidade da função.

Tentámos ainda fazer com que todas as questões enunciadas fossem capazes de transmitir a informação adequada e evitar que condicionassem ou induzissem uma resposta, ou comportassem ambiguidades. Assim, as questões apresentam uma linguagem simples, de forma a serem facilmente compreendidas pelos inquiridos. Evitou-se ainda fazer um questionário longo ou questões suscetíveis de desmotivar os trabalhadores ou de provocar resistência ou inércia por parte dos mesmos.

## 2.4 Procedimento

Inicialmente foi feito o convite à empresa para participar no estudo. Aquando da apresentação à empresa dos objetivos do trabalho, dos procedimentos a serem levados a cabo e afirmada a garantia de total anonimato na análise e publicação dos resultados, foi solicitado o preenchimento do termo de consentimento, conforme anexo C.

Posteriormente, a empresa informou os seus funcionários sobre o trabalho proposto, e assim foi-nos possível fazer o primeiro contato. Aqui, explicámos os objetivos do estudo, e solicitámos a colaboração e participação dos todos os trabalhadores, garantindo o total anonimato e confidencialidade dos dados obtidos. Demos ainda a garantia de que as suas respostas não produziram nenhum prejuízo pessoal ou para o seu emprego.

Depois, foi entregue o termo de consentimento para os participantes, conforme anexo A. Seguiu-se a entrega do questionário, propriamente dito, a cada um dos trabalhadores. Estes responderam individualmente e sem assistência, uma vez que os questionários eram auto-aplicáveis, desde que os sujeitos lessem as instruções.

## 2.5 Análise de Dados

As respostas obtidas através dos questionários entregues, foram exportadas para o *Statistical Package of The Social Sciences (SPSS) 20; IBM, Chicago, IL*, e analisadas por métodos de estatística descritiva e estatística inferencial.

Tal como já foi referido anteriormente, para este estudo optou-se pela técnica de Análise Exploratória de Dados, que tem como objetivo descobrir e analisar a estrutura de um conjunto de variáveis interrelacionadas.

Neste sentido, para iniciar a análise das respostas obtidas pelos grupos 1 e 2 do questionário, que dizem respeito “às vivências positivas e negativas no trabalho” e ao “suporte familiar para trabalhadores”, respetivamente, recorreremos ao uso de duas análises de frequência.

Em ambas as escalas, as análises são feitas pelo ponto médio da escala – 3 – sendo que os intervalos representam: i) abaixo de 2,5 - baixa vivência do fator; ii) entre 2,5 e 3,5 - vivência moderada do fator; e iii) acima de 3,5 – alta vivência do fator.

### 3 Resultados

#### 3.1 Vivências Prazer – Sofrimento

Previamente ao teste de hipóteses, efetuámos uma Análise Fatorial Exploratória. Para avaliar a validade deste método, utilizou-se o critério KMO com critério de classificação definido em Maroco (2011). Tendo-se observado um KMO=.849 (tabela III), procedeu-se à Análise Fatorial Exploratória. Todas as análises foram efetuadas com software SPSS Statistics (v.20,IBM SPSS, Chicago,IL) e os outputs do programa apresentam-se em anexo. Os scores de cada sujeito em cada um dos 4 fatores retidos foram obtidos pelo método de Bartlett implementado no SPSS Statistics (v.20) Estes scores foram depois utilizados nas análises inferenciais seguintes.

**Tabela 3** - Valores do teste estatístico de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Kaiser-Meyer-Olkin		,849
Approx. Chi-Square		2150,869
Bartlett's Test of Sphericity	df	276
	Sig.	,000

Como se constata na tabela 3 o valor de KMO =.849<sup>≈</sup> 0.9, pelo que a recomendação face à AFE é boa. O teste de Esfericidade de Bartlett apresenta um p-value <0.001 pelo que rejeitamos H0 concluindo que as variáveis estão correlacionadas significativamente.

**Tabela 4 – Total variância Explicada dos itens prazer-sofrimento**

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10,109	42,122	42,122	10,109	42,122	42,122	5,613	23,387	23,387
2	2,013	8,388	50,510	2,013	8,388	50,510	3,500	14,583	37,970
3	1,854	7,726	58,236	1,854	7,726	58,236	3,223	13,429	51,399
4	1,524	6,351	64,587	1,524	6,351	64,587	3,165	13,187	64,587
5	1,204	5,018	69,604						
6	,959	3,994	73,598						
7	,832	3,468	77,067						
8	,750	3,123	80,190						
9	,707	2,947	83,137						
10	,536	2,231	85,369						
11	,488	2,033	87,402						
12	,428	1,783	89,185						
13	,377	1,571	90,757						
14	,351	1,461	92,218						
15	,317	1,321	93,539						
16	,281	1,170	94,709						
17	,261	1,089	95,799						
18	,211	,879	96,678						
19	,191	,794	97,472						
20	,157	,655	98,127						
21	,143	,596	98,723						
22	,124	,518	99,240						
23	,108	,450	99,690						
24	,074	,310	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Na tabela 4 observa-se valores próprios para cada valor e percentagem de variância explicada. De acordo com a regra de retenção dos fatores com valores próprios superiores a 1 foram retidos 4 fatores que explicam cerca 64,58% da variabilidade total.

Na tabela “ Comunalidades “ (anexo E) repara-se que as comunalidades iniciais foram 1 e que para os fatores extraídos, a percentagem da variância de cada variável explicada pelos fatores comuns extraídos é superior a 50% para todas as variáveis

Adicionalmente, todas as comunalidades são elevadas, demonstrando que os 4 fatores retidos são apropriados para descrever a estrutura correlacional entre as variáveis da psicodinâmica no trabalho.

### 3.2 Escala de Suporte Emocional Familiar

De acordo com a regra do Eigenvalue superior a 1, é possível resumir a informação relacional entre variáveis numa componente ortogonal, que explica 43,25% da variância total das variáveis totais no fator (anexo F).

Para avaliar a validade da AFE utilizou-se o critério KMO com critério de classificação definido em Maroco (2011). Tendo-se observado um  $KMO = .761$  (tabela V), procedeu-se à AFE. Todas as análises foram efetuadas com software SPSS Statistics (v.20, IBM SPSS, Chicago, IL) e os outputs do programa apresentam-se em anexo. Os scores de cada sujeito no fator retido foram obtidos pelo método de Bartlett implementado no SPSS Statistics (v.20) Estes scores foram depois utilizados nas análises inferenciais seguintes.

**Tabela 5** - Valores do teste estatístico de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,760
Approx. Chi-Square		824,000
Bartlett's Test of Sphericity	Df	78
	Sig.	,000

Na tabela 5 constata-se um valor de  $KMO = .760 \approx 0.8$ , pelo que a recomendação face à AFE é boa. O teste de Esfericidade de Bartlett apresenta um p-value  $< 0.001$  pelo que rejeitamos  $H_0$  concluindo que as variáveis estão correlacionadas significativamente.

**Tabela 6 – Total variância explicada dos itens suporte emocional familiar**

Componentes	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% da Variância	Cumulative %	Total	% da variância	Cumulative %
1	5,191	43,259	43,259	5,191	43,259	43,259
2	1,324	11,033	54,293			
3	1,210	10,086	64,378			
4	,988	8,236	72,614			
5	,792	6,600	79,214			
6	,609	5,078	84,292			
7	,546	4,547	88,839			
8	,401	3,344	92,183			
9	,324	2,698	94,881			
10	,260	2,163	97,044			
11	,223	1,859	98,902			
12	,132	1,098	100,000			

Na tabela 6 observa-se valores próprios para cada valor e percentagem de variância explicada. De acordo com a regra de retenção dos fatores com valores próprios superiores a 1 foi retido 1 fator que explica cerca 43,25% da variabilidade total.

Adicionalmente, todas as comunalidades são elevadas, demonstrando que os fatores retidos são apropriados para descrever a estrutura correlacional entre as variáveis de suporte emocional (anexo F).

### 3.3 Estatística descritiva

De seguida apresentamos os valores médios das pontuações obtidas para cada uma das variáveis em estudo (tabelas 7 e 8).

#### Vivências de Prazer - Sofrimento

**Tabela 7** - Valores médios e desvio padrão das variáveis associadas ao fator "Realização profissional"

	Média	Desvio padrão
Solidariedade com os colegas	4,28	,766
Prazer	3,37	,865
Orgulho	3,50	1,101
Identificação com as tarefas que realiza	3,81	,901

**Tabela 8** - Valores médios e desvio padrão das variáveis associadas ao fator "Liberdade Expressão"

	Média	Desvio padrão
Liberdade para usar o estilo pessoal	3,25	1,440
Liberdade para falar sobre o trabalho com os colegas	3,77	1,021
Confiança com os colegas	3,17	,749
Liberdade para dizer o que pensa no local de trabalho	3,04	1,113

**Tabela 9** - Valores médios e desvio padrão das variáveis associadas ao fator “Falta reconhecimento”

	Média	Desvio padrão
Desqualificação	2,34	,972
Indignação	2,84	,794
Insegurança	2,49	1,086
Inutilidade	2,02	,950
Desvalorização	2,53	,909
Frustração	2,60	,780
Insatisfação	2,83	,701
Injustiça	2,81	,915
Falta realização _profissional	2,64	,880
Falta reconhecimento	3,11	,965
Falta satisfação	2,71	,788
Falta de bem-estar	2,67	,788

**Tabela 10** - Valores médios e desvio padrão das variáveis associadas ao fator “Esgotamento emocional”

	Média	Desvio padrão
Esgotamento emocional	2,34	,905
Stress	3,11	,860
Desgaste	3,07	,706

De acordo com o resultado das tabelas 7, 8, 9 e 10 é possível depreender que os funcionários apresentam vivências moderadas de prazer - sofrimento no trabalho, com predomínio das vivências de prazer.

No que respeita às vivências de prazer, a variável “liberdade para falar sobre o trabalho com os colegas” apresenta a média mais elevada (3,77), seguida da variável “liberdade para usar o estilo pessoal” (3,25) e da “confiança com os colegas” (3,17). Aqui, importa referir que os valores elevados das médias, relativos aos itens “liberdade para falar sobre o trabalho com os colegas” e “confiança com os colegas”, indicam o significado do trabalho e a importância do coletivo de trabalho, como viabilizador das vivências de prazer no trabalho.

Nas vivências de sofrimento, a variável com média mais elevada diz respeito à “falta de reconhecimento” (3,11), seguida de “stress” (3,11), de “desgaste” (3,07), e por fim, da “inutilidade” (2,02). Através destas percentagens percebe-se que os funcionários vivenciam uma percepção moderada de insatisfação no trabalho e uma

baixa percepção do sentimento de inutilidade, o que se torna coerente com a média do item de “identificação com as tarefas que realiza” (3,81) do fator “prazer” (tabela 7).

**Tabela 11** - Valores médios e desvios padrão relativos à variável “realização profissional”, indicadora de “prazer”, em função dos anos de serviço.

Realização profissional

Anos serviço	Média	Desvio padrão
1-5anos	2,50	,760
6-10anos	2,44	,736
11-15anos	2,50	1,101
16-20anos	2,41	,618
20+anos	3,05	,898
Total	2,64	,880

**Tabela 12** - Valores médios e desvios padrão relativos à variável “falta de reconhecimento”, indicadora de “sofrimento”, em função dos “anos de serviço”.

Falta de reconhecimento

Anos serviço	Média	Desvio padrão
1-5anos	2,80	,894
6-10anos	2,66	1,173
11-15anos	3,18	,733
16-20anos	3,12	,332
20+anos	3,58	,948
Total	3,11	,965

**Tabela 13** - Valores médios e desvios padrão relativos à variável “falta de reconhecimento”, indicadora de “sofrimento”, em função da “idade”.

Falta de reconhecimento

Idade	Média	Desvio padrão
20-30anos	3,07	,730
31-40anos	3,18	1,056
41-50anos	2,92	,983
50+anos	3,30	,801
Total	3,11	,965

**Tabela 14** - Valores médios e desvios padrão relativos à variável “falta de realização profissional”, indicadora de “prazer”, em função da idade.

Idade	Média	Desvio padrão
20-30anos	2,35	,633
31-40anos	2,70	,761
41-50anos	2,48	1,017
50+anos	2,95	,998
Total	2,64	,880

**Tabela 15** - Valores médios e desvios padrão relativos à variável “esgotamento emocional”, indicadora de “sofrimento”, em função da idade.

Idade	Média	Desvio padrão
20-30anos	2,36	,745
31-40anos	2,49	,858
41-50anos	2,32	,915
50+anos	1,95	1,050
Total	2,34	,905

**Tabela 16** - Valores médios e desvios padrão relativos à variável “esgotamento emocional”, indicadora de “sofrimento”, em função da antiguidade.

Anos serviço	Média	Desvio padrão
1-5anos	2,10	,788
6-10anos	2,31	,850
11-15anos	2,32	,995
16-20anos	1,94	,827
20+anos	2,68	,904
Total	2,34	,905

**Tabela 17**- Valores médios e desvios padrão relativos à variável “liberdade de expressão” indicadora de “prazer”, em função da idade.

Idade	Média	Desvio padrão
20-30anos	3,71	,726
31-40anos	3,67	,963
41-50anos	3,89	1,220
50+anos	3,85	,988
Total	3,77	1,021

**Tabela 18** - Valores médios e desvios padrão relativos à variável “liberdade de expressão” indicadora de “prazer”, em função da antiguidade.

Anos serviço	Média	Desvio padrão
1-5anos	4,15	,933
6-10anos	3,86	,953
11-15anos	3,64	1,177
16-20anos	3,06	,899
20+anos	3,89	,953
Total	3,77	1,021

De acordo com os resultados da tabela 11 observa-se que os funcionários com mais anos de serviço apresentam maior percepção de realização profissional (3,05) e mais falta de reconhecimento (tabela 12; 3,58) e em termos de idade a observação é idêntica para os funcionários com mais de 50 anos, com baixa realização profissional (tabela 14;2,95) e falta de reconhecimento (tabela 13;3,30).No que se refere ao esgotamento emocional os funcionários com mais de 50 anos apresentam menor percepção (1,95; tabela 15) bem como funcionários mais antigos mais de 20 anos (2,68; tabela 16), por fim podemos constatar que a liberdade de expressão em função da idade o escalão dos 41-50 anos com alta percepção (3,89; tabela 17) observamos mais uma vez os funcionários com mais de 20 anos de trabalho apresentam uma maior percepção de liberdade de expressão (3,89; tabela 18).

Em síntese, a análise dos resultados da EPST demonstra que os funcionários vivenciam, moderadamente situações de prazer-sofrimento no trabalho. O predomínio das vivências de prazer pode ser decorrente do apoio, uma vez que a relação estabelecida pelos funcionários com o trabalho é de ambivalência, ou seja, ao mesmo tempo que vivenciam situações de identificação com as tarefas que realizam, também vivenciam orgulho e falta de reconhecimento moderados.

## Suporte Emocional Familiar

**Tabela 19** - Valores médios e desvios padrão relativos aos itens do fator "Suporte emocional familiar"

	Média	Desvio padrão
Quando tenho um dia difícil no trabalho, os membros da minha família tentam animar-me.	3,02	,946
Os membros da minha família interessam-se pelo meu trabalho.	3,43	,709
Quando estou frustrado(a) com o meu trabalho, os membros da minha família tentam entender.	3,10	,798
Os membros da minha família parecem ter sempre tempo para mim quando preciso de falar sobre o meu trabalho.	3,38	,736
Os membros da minha família ficam felizes por mim quando sou bem sucedido(a) no trabalho.	3,65	,649
Os membros da minha família fazem-me sentir melhor quando estou aborrecido(a) com o meu trabalho.	3,77	,609
Os membros da minha família querem que eu desfrute do meu trabalho	3,03	,758
Os membros da minha família gostam de saber sobre as minhas vitórias e sucessos no trabalho.	3,25	,536
Os membros da minha família têm uma atitude positiva em relação ao meu trabalho.	3,62	,549
Quando tenho um problema no trabalho, os membros da minha família demonstram preocupação.	3,82	,650
Os membros da minha família são compreensivos comigo quando estou aborrecido com o meu trabalho.	3,88	,640
Se eu tiver um problema no trabalho, geralmente partilho-o com os membros da minha família.	3,50	,690

De acordo com o resultado das tabelas 19 é possível observar que os funcionários apresentam vivências moderadas de suporte emocional das suas famílias, com predomínio das vivências de compreensão familiar, verificadas através do item "os membros da minha família são compreensivos comigo quando estou aborrecido com o meu trabalho" (3,88), bem como predomínio duma certa preocupação através do item "quando tenho um problema no trabalho os membros da minha família demonstram preocupação" (3,82).

Relativamente ao item "os membros da minha família fazem-me sentir melhor quando estou aborrecido(a) com o meu trabalho", apresenta uma média de 3,77. Uma

vez mais, estes resultados sugerem o uso estratégias defensivas na emissão das respostas, no que respeita ao “suporte emocional familiar”, devido à proximidade dos valores médios entre todos os valores.

### **3.4 Testes de Hipóteses**

Relativamente à H1, que postulava que as vivências de prazer no trabalho apresentam uma correlação negativa com a antiguidade na organização, a correlação de Pearson calculada confirmou a referida hipótese, como se pode constatar através da tabela 16 ( $r=-.3.30$ ;  $p < 0.001$ ).

A Hipótese 2, que afirmava que as vivências de sofrimento no trabalho apresentam uma correlação positiva com a antiguidade na organização, também foi confirmada, como se constata na tabela 16 ( $r=.279$ ;  $p < 0.001$ ).

Como Terceira Hipótese, avançámos que o apoio familiar apresenta uma correlação positiva com as vivências de prazer no trabalho como se constata na tabela 16 ( $r=.231$ ;  $p < 0.001$ ).

Finalmente, a Hipótese 4 pressupunha que o apoio familiar apresenta uma correlação negativa com as vivências de sofrimento no trabalho. Como se pode constatar na tabela 16 ( $r=-.136$ ;  $p > 0,05$ ), esta hipótese não se confirmou.

**Tabela 20** - Correlação entre as variáveis “suporte emocional familiar”, “vivências prazer-sofrimento” e “anos de serviço”

	Suporte emocional familiar	Vivências de prazer	Vivência de sofrimento	Anos serviço
Suporte emocional familiar	1	,231**	-,136	-,357**
		,009	,129	,000
	126	126	126	126
Vivências de prazer	,231**	1	-,627**	-,330**
	,009		,000	,000
	126	126	126	126
Vivências de sofrimento	-,136	-,627**	1	,279**
	,129	,000		,002
	126	126	126	126
Anos serviço	126	126	126	126
	-,357**	-,330**	,279*	1
	,000	,000	,002	
	126	126	126	126

#### 4 Discussão

Considerando que a EPST é uma escala tipo Likert com cinco pontos, apresentando um ponto médio em três, os resultados relativos aos fator “liberdade de expressão” indicador do “prazer”, encontram-se todos acima da média: “confiança com os colegas” (3,17), “liberdade para falar sobre o trabalho com os colegas” (3,77) e “liberdade para usar o estilo pessoal” (3,25) e “liberdade para dizer o que pensa no local de trabalho” (3,04). O mesmo acontece com o fator “realização profissional” indicador de “prazer” cujos itens também se encontram todos acima da média: “solidariedade com os colegas” (4,28), “prazer” (3,37), “orgulho” (3,50) e “identificação com as tarefas que realiza” (3,81). Constatação semelhante é tida para o fator “falta de reconhecimento”, indicador de “sofrimento”, quando se fala da “falta de realização profissional” (2,64), “injustiça” (2,81), “insatisfação” (2,83), “frustração” (2,60), “desvalorização” (2,53), “inutilidade” (2,02), “insegurança” (2,49), “indignação” (2,84) e “desqualificação” (2,34) bem como o fator “esgotamento emocional” indicador da dimensão “sofrimento” (2,34), stress (3,11), desgaste (3,07). Os restantes resultados relativos ao fator “sofrimento”, apresentam valores abaixo do ponto médio, como é o caso da “frustração” (2,60), da “inutilidade” (2,02) e da “desqualificação” (2,34).

Tendo por base as duas primeiras hipóteses (“as vivências de prazer no trabalho apresentam uma correlação negativa com a antiguidade na organização” e “as vivências de sofrimento no trabalho apresentam uma correlação positiva com a antiguidade na organização”), os resultados desta análise indicam que existe um predomínio da vivência de prazer na organização estudada, sendo que o sofrimento é vivenciado, moderadamente, pela proximidade dos resultados dos itens “frustração” e “falta de realização profissional”, o que demonstra que ambas são sentidas pelos trabalhadores, mas em níveis diferentes. Os trabalhadores que sentem “frustração” estão submetidos a atividades cansativas, desagradáveis, repetitivas, com mais sobrecarga, o que gera desânimo e insatisfação. Não sentir realização profissional no trabalho, significa que o sujeito não considera o seu trabalho importante por si mesmo, para a empresa e para a sociedade, indicando assim, um reforço negativo na autoimagem, que está relacionada com o orgulho pela atividade desempenhada, com a realização profissional, e com o sentir-se útil e produtivo. O fato da “indignação” aparecer um pouco abaixo da média, pode significar que as relações socioprofissionais precisam de ser melhoradas, apesar de parecer que há uma boa convivência com os colegas.

Os resultados demonstram ainda que o sofrimento se articula às imposições das condições externas às situações de trabalho impostas aos funcionários, expressas nos modos de organização do trabalho em termos das características da atividade. Isso significa que, para esse grupo, que vivencia pouco prazer, o trabalho não é lugar de realização, de identidade, valorização e reconhecimento, sendo necessário o desenvolvimento de determinadas condições que favoreçam a procura do prazer, com o objetivo de manter o seu equilíbrio psíquico.

A partir destes resultados, pode-se inferir que as situações de trabalho do grupo pesquisado não são críticas nem geradoras de vivências de sofrimento. No entanto, deve haver uma preocupação com os aspetos medidos pelo fator “indignação” (ex.: sobrecarga, cansaço, repetição das tarefas, tédio e injustiças na gestão do pessoal), para que o prazer possa ser maximizado com a implantação de transformações que visem promover a valorização e o reconhecimento no trabalho.

De um ponto de vista dinâmico, pode-se dizer, hipoteticamente, que o sofrimento vivenciado está a ser suportado por estratégias defensivas e criativas, que pressupõem a negação do sofrimento e algum predomínio de prazer.

Como existe uma vivência moderada de prazer e um sentimento de sofrimento revelado, leva-nos a acreditar que estes trabalhadores estejam a utilizar estratégias criativas, que visem transformar a realidade que gera o sofrimento. Tal fato pode estar associado a uma formação de gestão de stress ministrada quase em simultâneo à aplicação dos questionários.

No que respeita à 3ª e 4ª hipótese (“o apoio familiar apresenta uma correlação positiva com as vivências de prazer no trabalho.”) e (“o apoio familiar apresenta uma correlação negativa com as vivências de sofrimento no trabalho”), verifica-se que, aquando da análise do suporte emocional, os membros da família se interessam pelo trabalho (3,43), que entendem as situações de frustração decorrentes do trabalho (3,10), que apresentam novas formas de encarar os problemas, e que são compreensivos com os trabalhadores quando estes estão aborrecidos com o seu trabalho (3,88), que demonstram preocupação quando os trabalhadores têm um problema no trabalho (3,82) e o fazem sentir melhor quando ele está aborrecido(a) com o seu trabalho (3,77).

## 5 Conclusão

A dinâmica do reconhecimento no trabalho mostra-se fundamental na transformação do sofrimento em prazer, porque propicia um sentido ao sofrimento, conferindo a recompensa simbólica para o esforço, para a persistência, para a resistência ao fracasso e para a inteligência mobilizada para a solução dos problemas. De acordo com Dejours (2007), o sujeito trabalha com a perspectiva do binómio contribuição/retribuição, ou seja, como troca do seu esforço, espera uma recompensa, sendo que o reconhecimento simbólico é mais importante que a forma material, como o salário.

Organizações dotadas de uma cultura mais participativa permitem ao trabalhador imprimir a sua marca, levando-o, por conseguinte, a encontrar um sentido na sua atividade laboral. O trabalho, assim, pode assumir significados de crescimento, utilidade, valorização, coerência e realização. Viabiliza-se, então, uma oportunidade para a atividade laboral ser um fim em si mesma, constituindo-se como uma atividade significativa para o sujeito, para a organização e para a sociedade.

O fundamento da psicodinâmica do trabalho mostra que a predominância das vivências de sofrimento está associada, tanto às condições nas quais as atividades são realizadas, quanto às relações socioprofissionais. Tal fato indica um alerta, no sentido de serem desenvolvidas mudanças organizacionais para redução ou minimização dos fatores que causam desânimo e descontentamento com o trabalho.

Na pesquisa de campo, a principal fonte de sofrimento mencionada foi o sentimento de frustração, indignação, falta de realização e desqualificação, enquanto as principais fontes de prazer relacionaram-se com a confiança com os colegas, e com a liberdade para falar sobre o trabalho.

Importa ainda ressaltar que a vivência moderada de prazer pode indicar um ponto positivo para a neutralização do sofrimento, sendo por isso necessário identificar os fatores geradores de prazer, associados ao apoio emocional familiar.

A realização deste estudo permitiu ainda fazer uma descrição da situação geral da unidade fabril, sob o ponto de vista da maioria dos seus membros.

Relativamente ao uso das escalas, como base de análise dos dados obtidos, consideramos que foram importantes, por nos permitirem obter uma descrição da situação dos trabalhadores num dado momento. Consideramos também, que do ponto de vista epistemológico, o fato de se usarem escalas de atitude para medir conceitos ditos subjetivos, até porque qualquer fenómeno estudado a partir da percepção é por si

só subjetivo, não significa necessariamente uma visão positivista do conhecimento. Assim, o que define o aspeto epistemológico é a construção do conhecimento a partir do dado empírico e não o dado em si.

Tendo por base o que foi supracitado, podemos concluir que três das quatro hipóteses colocadas foram confirmadas. Por outras palavras, verificamos, com este estudo que o reconhecimento ou o não reconhecimento por parte das chefias pode condicionar vivências de prazer ou sofrimento por parte dos trabalhadores, sendo que as vivências de prazer se sobrepõem às de sofrimento, quando os funcionários apresentam formas de apoio familiar.

No entanto, importa referir que, apesar dos elementos ligados ao sofrimento serem diversos e possuírem um carácter central nas representações dos funcionários, enquanto os elementos ligados ao prazer ocupam uma posição periférica menos clara, a verdade é que existe apenas uma predominância moderada, e não elevada do sofrimento, o que nos leva a crer que os sujeitos procuram reduzir o custo psíquico no trabalho, não convivendo com o sofrimento e, possivelmente, procurando estratégias para desenvolver o sentimento de prazer. Acreditamos ainda que para tal, recorrem muitas vezes ao apoio emocional familiar, como elemento de estruturação psíquica.

Pode-se considerar que a empresa em estudo vive um momento de transição o que se explica pela introdução de uma formação cuja temática foi o “stress” ministrada a todos os funcionários o que levou a terem perceções diferentes de adaptação a determinados acontecimentos, influenciando deste modo também a diferenciação de vivências, não predominando de forma homogénea o prazer ou sofrimento como se confirma no estudo.

Neste estudo explicativo sobressaem, de alguma forma, aspetos menos positivos associados à relação trabalho-família tais como a falta de reconhecimento o que implica a falta de diálogo e comunicação na estrutura laboral mas em contrapartida é fundamental referir que se identifica igualmente a importância do suporte emocional familiar quando os membros da família são compreensivos através do diálogo e comunicação. Este aspeto é fundamental para compreender as trocas bidirecionais enriquecedoras que podem ocorrer entre vida familiar e trabalho e que podem decorrer do desempenho de múltiplos papéis sociais. Percebe-se, contudo, que a resposta às exigências decorrentes da participação nos dois contextos sociais está associada a mecanismos de apoio, quer no local de trabalho quer na esfera familiar.

Ao atingir os objetivos propostos e confirmar a dissertação defendida, o estudo mostra relevância científica, pois constitui um acréscimo ao conhecimento

existente, além de contribuir socialmente com a partilha e a compreensão dos problemas que envolvem a relação entre a organização do trabalho, e o apoio social familiar na vida dos trabalhadores da unidade fabril em estudo.

A principal limitação sentida durante a investigação basearam-se sobretudo na situação conjuntural atual, pelo fato no questionário sociodemográfico solicitar a idade e o género dos participantes e estes sentiram-se constrangidos nas suas respostas com receio serem identificados, adotando uma postura defensiva. Recomenda-se a continuidade de investigações sobre este tema como extremamente importante, pois o tema é de relevância para a saúde e o bem-estar do trabalhador e para a saúde das organizações e da sociedade. É evidente a necessidade do ser humano encontrar prazer no seu trabalho e o reconhecimento é uma das aspetos deste prazer no mesmo.

Entre as possibilidades de futuras pesquisas, sugere-se: aplicação dos instrumentos de recolha de dados numa amostra que tenha representantes de todas as áreas e níveis hierárquicos da empresa; estudo do clima organizacional da empresa com o objetivo de verificar conflitos interpessoais. Assim, torna-se importante examinar simultaneamente a qualidade do trabalho e a qualidade da vida familiar nas suas implicações para a qualidade de vida considerada em termos mais gerais. As empresas e organizações podem alterar as suas estratégias ao oferecerem determinadas condições (cultura organizacional ou políticas específicas) facilitadoras da articulação entre trabalho e família, perspetiváveis como recursos adicionais. Também como trabalhos futuros sugerimos que seria importante investigar as políticas de saúde do trabalhador promovidas pelo Estado bem como a possibilidade de um espaço público para a discussão dos fatores relacionados com o prazer e com o sofrimento no trabalho, dentro das empresas, em que participem patrões e empregados, no sentido de averiguar as necessidades sentidas e contemplá-las, quem sabe em ações de formação, para o melhoramento da qualidade de trabalho desses profissionais.

## 6 Referências

Antunes, R. (2000). Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Cortez.

Antunes, R. (2003). Adeus ao trabalho. Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho (12 ed). S. Paulo: Cortez

Cardoso, C. (2003). The evolving Portuguese model hrm International .Journal of human resource management,3, p.203-212.

Carvalho, I. M., & Almeida., P. H. (2003). Família e proteção social. S.Paulo: Cortez

Carvalho, I. M., & Almeida., P. H. (2007). *Família e proteção social*. [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010288392003000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010288392003000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=pt).

Castells, M. (1999) O poder da *identidade*. São Paulo: Paz e Terra.

Codo, W. (1993). Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis .Rio de Janeiro: Vozes

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez – Oboré.

Dejours, C. (1993). *Pour une clinique de la médiation entre psychanalyse et politique: la psychodynamique du travail*. Revue Trans, Montreal, Canadá.

Dejours, C. (1993). De la psychopathologie à la psychodynamique du travail. Bayard,

Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

Dejours, C. (1995). Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail? *Le Travail humain*, 58, 1-16.

Dejours, C. (1995). Évaluation ou validation en psychologie du travail? Pratiques Psychologiques, de l'intuition à l'évaluation. *L'Esprit du temp*, Paris, Vol1, 51-61.

Dejours,C. (1997). *O fator humano*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.

Dejours, C. (1998) .Souffrance en France: la banalisation de l'injustice sociale. Paris: Éditions du Sevil.

- Dejours,C; Abdoucheli,E & Jayet, C. (1999) Psychologie Clinique du Travail et Tradition Compréhensive. In Y. CLOT (org.). *Les Histoires de la Psychologie du Travail*. Approche pluridisciplinaire. Toulouse: Octares Éditions.
- Dejours, C. (1999). *Banalização da Injustiça Social*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas
- Dejours, C. (2000). *Travail, usure mentale: nouvelle édition augmentée*. Paris: Bayard.
- Dejours, C. (2004). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critiques des fondements de l'évaluation*. Paris: INRA Editions
- Dejours, C. (2004a). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo15.
- Dejours, C. (2004b). Subjetividade, trabalho e ação. *Prod.*, 14 (3), 27-34.
- Dex, S. & Scheibl, F. (1999). Business performance and family –friendly policies .*Journal of general management*
- Dulk, L.; Doorne-Huiskes, A. & Schippers,J.(1999). Work family arrangements in Europe. Amsterdam:Thela thesis.
- Stanhope, M. (1999). Promoção de saúde de grupos, famílias e grupos. Lisboa: Lusociência
- Ferreira, J. B. (2007). *Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: Estudo sobre trabalho, sofrimento e patologias sociais do trabalho*. Diálogos em psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo.
- Ferreira, J.& Mendes, A. (2003). Estudo sobre o trabalho, sofrimento e patologias sociais do trabalho .Brasília: Paralelo.
- Freud, S. (1930). *Obras completas*. Rio de Janeiro: Imago. XXI.
- Friedman, S. & Galinsky, Y. (1992). Emotion in organizations .London: Sage
- Gil, A. C. (1995). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Glass, J. & Estes, S.(1997).The family responsive workplace. *Annual review of sociology*

- Greenhaus, J. & Callanan, G. (2008). A boundaryless perspective on careers. Sage handbook of organizational behavior. Thousand Oaks: Sage
- Goodstein, J. (1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: Employer involvement in-work family issues: Academy of management journal
- Guerreiro, M., Lourenço, V. e Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Familiar*. Manual para Empresas – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Guzzo, R.; Nelson, G. & Noonan, K. (1992). Commitment and employer involvement in employees non work lives. Human resource management
- Hahner, J. (1990). *Emancipating the female sex, the struggle for women's rights in Brazil: 1850-1940*. Durham, NC: Duke University Press.
- Herzberg, F. (1964) Work and the nature of man .New York: World publishing.
- King, L; Mattimore, L; King, D. & Adams, G.(1995 ).Family support inventory of workers: A new measure of perceived social support from family members .Journal of organizational behavior .Vol /16, 235-258
- Knobel, M. (1992). *Orientação familiar*. Campinas: Papirus
- Lasch, C. (1977). *Refúgio num mundo sem coração: a família, santuário ou instituição sitiada*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Laville, C. & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas*. Porto Alegre: Artes Médicas; Belo Horizonte: UFMG
- Locke, E. A. (1973). Satisfiers and dissatisfiers among white collar and blue collar employees. *Journal of Applied Psychology*, 58, 67-76.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunette (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Skokie: Rand McNally.
- Lewis, S (1996) Organizational change and gender equity. Case studies. London: Sage
- Maroco, J. (2011). Análise Estatística com o SPSS Statistics, 5ª edição, 479-528
- Martins, A. (2002). Valores organizacionais, estilos de caráter e vivência de prazer no trabalho. Universidade Brasília: 5º Congresso de iniciação científica da U. Brasília

- Marshall, N.& Barnett, R. (1994). Os locais de trabalho familiar. Trabalho-família e saúde do trabalhador. Washington: APA books.
- Maslow, A. (1970). Motivation and personality. New York: Harper& Row
- McGregor, D. (1980). Motivação e liderança. S.Paulo: Brasiliense
- McClelland, D. (1972). A sociedade competitiva. Realização e progresso social. Rio Janeiro: Expressão e cultura
- McLanahan, S. Wedemeyer, N. & Adelberg, V. (1981). Network structure, social support, and psychological well-being in the single-parent family. *Journal of marriage and the family* 10, 601-612
- Mendes, A. & Abraão, M. (1996). A influência das organizações do trabalho nas vivências de prazer – sofrimento do trabalhador. *Revista Psicologia*, 2 , 179-184
- Mendes, A. (1999). Comportamento defensivo. Uma estratégia para suportar o sofrimento no trabalho. Fortaleza. *Revista Psicologia*, 13, 32-33
- Mendes, A. M., Morrone, C. F. (2002) Vivências de prazer: sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In A. Mendes, Borges, & M. Ferreira. *Trabalho em transição, Saúde em risco*. Brasília.
- Mendes, A. (2004). Cultura organizacional e prazer – sofrimento: Abordagem psicodinâmica. Porto Alegre: Artmed.
- Mendes, A., Ferreira, M., Facas, E. & Vieira, A. (2005). Validação do inventário de trabalho e riscos de adoecimento. ITRA. Trabalho apresentado no IV Congresso de Psicologia Norte Nordeste. Salvador
- (Mendes, A. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: Teoria método e pesquisas*. S.Paulo: Casa do Psicólogo p-29
- Merlo, A. R. (2002). *Psicodinâmica do trabalho. Saúde mental & trabalho: leituras*. São Paulo: Vozes.
- Molinier, P. (2001). Souffrance et théorie de l'action. Travailler. *Revue Internationale de Psychopathologie et de Psychodynamique du Travail*.

Orthner, D. (1990). Leisure impacts on family interaction and cohesion. *Journal of research*, 22, 125-137.

Rodrigues, M. V. (2002). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis/RJ: Vozes

Soto, E. (2005). *Comportamento organizacional: o impacto das emoções*. São Paulo: Thomson

Tamayo, A. (2004). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed

Taylor F. (1987). *Princípios de administração científica*. S.Paulo: Atlas 7ªed

Torres, A & Silva, F, (1998). *Homens e mulheres entre família e trabalho*. Lisboa: Cite

Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho*. Oeiras: Celta editora

Uchida, S. (2007). *Organização do trabalho: vivências de sofrimento e prazer Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo.

Wisner, A. (1994). *A inteligência no trabalho*. S.Paulo: Fundacentro/Unesp.

## **Anexos**

## **Anexo A – Texto explicativo do estudo em questão**

Este questionário é realizado no âmbito do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, da Universidade de Évora, tendo como objetivo estudar a relação entre a família e o trabalho, na vida das pessoas. Numa sociedade em que cada vez é mais difícil conciliar as tarefas de uma profissão com as necessidades familiares, a investigação nesta área tem sido um dos grandes desafios dos últimos anos.

A recolha de dados, através do preenchimento dos questionários, permitirá uma melhor compreensão das relações familiares e profissionais. Neste sentido, leia atentamente as instruções de cada questionário, certificando-se de que compreendeu corretamente o modo como deverá responder. Não existem respostas certas ou erradas, queremos apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo dos questionários, por isso responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos e será garantido o anonimato e confidencialidade dos dados. No final do questionário são solicitadas algumas informações que servem apenas para caracterizar o grupo de respondentes, não alterando o carácter confidencial do respetivo questionário.

## Anexo B – Questionário fornecido aos participantes

### Questionário de vivências positivas e negativas no trabalho

Responda, por favor aos seguintes itens referentes às vivências positivas e negativas em relação ao seu trabalho. Assinale, de acordo com a escala, o número que melhor corresponde à frequência com a qual você experimenta cada uma delas no seu dia-a-dia.

**1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Por vezes 4 = Na maioria das vezes 5 = Sempre**

	Nunca	Raramente	Por vezes	Na maioria das vezes	Sempre
1. LIBERDADE PARA USAR O ESTILO PESSOAL	1	2	3	4	5
2. LIBERDADE PARA FALAR SOBRE O TRABALHO COM OS COLEGAS	1	2	3	4	5
3. SOLIDARIEDADE COM OS COLEGAS	1	2	3	4	5
4. CONFIANÇA COM OS COLEGAS	1	2	3	4	5
5. LIBERDADE PARA DIZER O QUE PENSA NO LOCAL DE TRABALHO	1	2	3	4	5
6. RECONHECIMENTO	1	2	3	4	5
7. DESVALORIZAÇÃO	1	2	3	4	5
8. INDIGNAÇÃO	1	2	3	4	5
9. INJUSTIÇA	1	2	3	4	5
10. SATISFAÇÃO	1	2	3	4	5
11. PRAZER	1	2	3	4	5
12. MOTIVAÇÃO	1	2	3	4	5
13. ORGULHO	1	2	3	4	5
14. BEM-ESTAR	1	2	3	4	5
15. REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	1	2	3	4	5
16. IDENTIFICAÇÃO COM AS TAREFAS QUE REALIZA	1	2	3	4	5
17. ESGOTAMENTO EMOCIONAL	1	2	3	4	5
18. STRESS	1	2	3	4	5
19. INSATISFAÇÃO	1	2	3	4	5

20.DESGATE	1	2	3	4	5
21.FRUSTAÇÃO	1	2	3	4	5
22.INUTILIDADE	1	2	3	4	5
23.INSEGURANÇA	1	2	3	4	5
24.DESQUALIFICAÇÃO	1	2	3	4	5

Adaptado por Mendes, Facas e Vieira (2005)

## Questionário sobre suporte familiar para trabalhadores

As 12 frases que se seguem questionam-no sobre as suas experiências no trabalho e na família. Para cada questão deve indicar com que frequência se sentiu ou pensou de determinada maneira no último ano, assinalando a sua resposta na coluna correspondente. Assim, se **nunca** pensou ou sentiu de determinada maneira no último ano assinale 1, se **raramente** pensou ou sentiu de determinada maneira no último ano assinale 2, se **por vezes** pensou e sentiu de determinada maneira no último ano assinale 3, se na **maioria das vezes** pensou e sentiu de determinada maneira no último ano assinale 4, se **sempre** pensou e sentiu de determinada maneira no último ano assinale 5.

**1 = Nunca   2 = Raramente   3 = Por vezes   4 = Na maioria das vezes   5 = Sempre**

	nunca	raramente	Por vezes	Na maioria das vezes	Sempre
1. Quando tenho um dia difícil no trabalho, os membros da minha família tentam animar-me.	1	2	3	4	5
2. Os membros da minha família interessam-se pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5
3. Quando estou frustrado(a) com o meu trabalho, os membros da minha família tentam entender.	1	2	3	4	5
4. Os membros da minha família parecem ter sempre tempo para mim quando preciso de falar sobre o meu trabalho.	1	2	3	4	5
5. Os membros da minha família ficam felizes por mim quando sou bem sucedido(a) no trabalho.	1	2	3	4	5
6. Os membros da minha família fazem-me sentir melhor quando estou aborrecido(a) com o meu trabalho.	1	2	3	4	5
7. Os membros da minha família querem que eu desfrute do meu trabalho.	1	2	3	4	5

8. Os membros da minha família gostam de saber sobre as minhas vitórias e sucessos no trabalho.	1	2	3	4	5
9. Os membros da minha família têm uma atitude positiva em relação ao meu trabalho.	1	2	3	4	5
10. Quando tenho um problema no trabalho, os membros da minha família demonstram preocupação.	1	2	3	4	5
11. Os membros da minha família são compreensivos comigo quando estou aborrecido com o meu trabalho.	1	2	3	4	5
12. Se eu tiver um problema no trabalho, geralmente partilho-o com os membros da minha família.	1	2	3	4	5

*Adaptado de King, Mattimore, King & Adams, 1995*

### **Questionário de dados sociodemográfico**

É importante para nós sabermos alguns dados pessoais sobre si, para podermos comparar as opiniões de diferentes grupos profissionais.

**Por favor, assinale com uma cruz a opção correta.**

**1. Sexo:**

( ) Masculino ( ) Feminino

**2. Idade:** \_\_\_\_\_

**3. Habilitações Académicas:**

( ) 4.<sup>a</sup> Classe ( ) 6.<sup>o</sup> Ano ( ) 9.<sup>o</sup> ano ( ) 12.<sup>o</sup> ano ( ) Ensino Superior

**4. Antiguidade na função:** \_\_\_\_\_

## **Anexo C – Protocolo de Investigação**

### **Protocolo de Investigação**

O mestrando e o orientador científico comprometem-se:

a) Conduzir a investigação de acordo com os parâmetros de qualidade preconizados pela comunidade científica da especialidade (Código Deontológico, Ordem dos Psicólogos Portugueses);

b) Informar os participantes relativamente aos objetivos da investigação, bem como ao tempo requerido e às tarefas necessárias da parte de cada uma para a realização da investigação;

c) Assegurar o anonimato de cada resposta individual e apresentar publicamente os resultados com omissão de identidade da organização, exceto se algo for acordado entre as partes que contrarie esta alínea;

e) Devolver aos participantes e à organização os resultados do trabalho realizado;

d) Utilizar os resultados apenas para fins de investigação;

f) Prestar quaisquer esclarecimentos aos participantes no processo, acerca do decorrer da investigação;

**Anexo D-** Método de extração da análise da componente principal do suporte emocional familiar

	Componentes
	1
Os membros da minha família interessam-se pelo meu trabalho.	,799
Os membros da minha família gostam de saber sobre as minhas vitórias e sucessos no trabalho.	,743
Quando estou frustrado(a) com o meu trabalho, os membros da minha família tentam entender.	,742
Quando tenho um dia difícil no trabalho, os membros da minha família tentam animar-me.	,720
Os membros da minha família ficam felizes por mim quando sou bem sucedido(a) no trabalho.	,687
Os membros da minha família fazem-me sentir melhor quando estou aborrecido(a) com o meu trabalho.	,671
Os membros da minha família parecem ter sempre tempo para mim quando preciso de falar sobre o meu trabalho.	,669
Os membros da minha família têm uma atitude positiva em relação ao meu trabalho.	,638
Se eu tiver um problema no trabalho, geralmente partilho-o com os membros da minha família.	,594
Os membros da minha família querem que eu desfrute do meu trabalho	,554
Quando tenho um problema no trabalho, os membros da minha família demonstram preocupação.	,486
Os membros da minha família são compreensivos comigo quando estou aborrecido com o meu trabalho.	,483
Sinto-me à vontade para pedir conselhos aos membros da minha família sobre problemas no trabalho.	,382

**Anexo E- Comunalidades das vivências prazer- sofrimento**

	Inicial	Extração
Liberdade para usar o estilo pessoal	1,000	,797
Liberdade para falar sobre o trabalho com os colegas	1,000	,640
Solidariedade com os colegas	1,000	,640
Confiança com os colegas	1,000	,744
Liberdade para dizer o que pensa no local de trabalho	1,000	,657
Reconhecimento	1,000	,663
Desvalorização	1,000	,621
Indignação	1,000	,589
Injustiça	1,000	,780
Satisfação	1,000	,774
Prazer	1,000	,652
Motivação	1,000	,698
Orgulho	1,000	,630
Bem-estar	1,000	,743
Realização profissional	1,000	,802
Identificação com as tarefas que realiza	1,000	,700
Esgotamento emocional	1,000	,794
Stress	1,000	,715
Insatisfação	1,000	,628
Desgaste	1,000	,703
Frustração	1,000	,689
Inutilidade	1,000	,715
Insegurança	1,000	,619
Desqualificação	1,000	,712

## Anexo F- Comunalidades do suporte emocional familiar

	Inicial	Extração
Quando tenho um dia difícil no trabalho, os membros da minha família tentam animar-me.	1,000	,538
Os membros da minha família interessam-se pelo meu trabalho.	1,000	,656
Quando estou frustrado(a) com o meu trabalho, os membros da minha família tentam entender.	1,000	,581
Os membros da minha família parecem ter sempre tempo para mim quando preciso de falar sobre o meu trabalho.	1,000	,464
Os membros da minha família ficam felizes por mim quando sou bem sucedido(a) no trabalho.	1,000	,462
Os membros da minha família fazem-me sentir melhor quando estou aborrecido(a) com o meu trabalho.	1,000	,456
Os membros da minha família querem que eu desfrute do meu trabalho	1,000	,307
Os membros da minha família gostam de saber sobre as minhas vitórias e sucessos no trabalho.	1,000	,545
Os membros da minha família têm uma atitude positiva em relação ao meu trabalho.	1,000	,418
Quando tenho um problema no trabalho, os membros da minha família demonstram preocupação.	1,000	,221
Os membros da minha família são compreensivos comigo quando estou aborrecido com o meu trabalho.	1,000	,192
Se eu tiver um problema no trabalho, geralmente partilho-o com os membros da minha família.	1,000	,349