

## O Significado do Trabalho para uma Executiva: a Dimensão do Prazer

**Autoria:** Cléria Donizete da Silva Lourenço, Patricia Aparecida Ferreira, Mozar José de Brito

**Resumo:** A perspectiva que tem guiado os estudos sobre o trabalho se fundamenta predominantemente na concepção negativa do trabalho enquanto causador de sofrimento, esforço e dor. Contudo, reconhece-se que trabalho pode ser constituído também por outra dimensão – a positiva – aquela relacionada à possibilidade de construção, de identidade e de autorealização. Nessa perspectiva, este estudo teve como objetivo investigar quais as dimensões do trabalho percebidas por uma executiva, ou seja, compreender qual o significado do trabalho para ela. Para tanto, utilizou-se o método qualitativo, nomeadamente a história oral, cuja construção foi baseada na realização de entrevista narrativa com a executiva de uma organização que atua na área de certificação de qualidade. Os resultados da pesquisa demonstram que o significado do trabalho para esta executiva está fundado em dois aspectos: *a centralidade do trabalho e o prazer e o sofrimento*. Observou-se que ao longo de sua carreira profissional, o trabalho foi adquirindo novos significados, mas sempre com preponderância da dimensão do prazer. Assim, no âmbito deste estudo, sentimentos como felicidade, orgulho, valorização, realização, reconhecimento, desafio, aprendizado, interação social foram alguns dos aspectos que nortearam a dimensão do prazer para esta executiva.

### 1 Introdução

Ao longo do processo civilizatório, o trabalho adquiriu significados diversos para a humanidade, assumindo formas peculiares de organização e materialidade, de acordo com o contexto histórico. Na sociedade contemporânea, o trabalho tende a ocupar um lugar central na vida das pessoas. É por intermédio dele que as relações entre os homens se estabelecem. E disso decorre sua centralidade, que não pode ser desconsiderada enquanto reprodutora da existência humana. Assim, o trabalho configura-se como uma das principais dimensões da vida do homem interferindo na sua inserção na sociedade, delimitando espaços de mobilidade social e aparecendo como um dos fatores constitutivos da identidade dos indivíduos.

O trabalho, no entanto, comumente é visto sob a ótica negativa na qual ele é associado ao sofrimento. O sofrimento no trabalho é uma questão que envolve profissionais de várias áreas de atuação e níveis hierárquicos de organizações de todos os portes e setores da economia. Este tema torna-se especialmente relevante em uma época em que o mercado de trabalho vem sendo submetido a uma reestruturação, fazendo com que desemprego, condições de trabalho precárias, salários por méritos, contratos temporários, terceirização, entre outros fatores, tenham-se tornado parte da realidade cotidiana em que cada indivíduo deve lutar pela sua empregabilidade, à custa, não raramente, de seu próprio sofrimento pessoal. Sendo assim, as exigências de respostas alternativas às transformações sociais, econômicas e culturais desencadearam a reflexão sobre dimensões que durante muito tempo ficaram esquecidas no mundo dos negócios (TORRES, 1996), entre as quais se encontram as questões sobre significado, prazer e sofrimento no trabalho.

Em especial, o número de pesquisas realizadas sobre o significado do trabalho é bastante amplo (GRUPO MOW, 1987; MAZZILI; PAIXÃO, 2002; MORIN, 2001; D'ACRI, 2003; MORIN *et al.*, 2003) e demonstram que o processo de atribuição de significado ao trabalho é complexo, envolvendo a interferência de inúmeras variáveis tais como: centralidade, objetivos valorizados no trabalho, resultados esperados, relações entre trabalho e lazer, relações entre trabalho e família, tempo, socialização, valores pessoais, entre outras. Nesta perspectiva, este estudo tem por objetivo investigar quais as dimensões do trabalho percebidas por uma executiva, ou seja, compreender qual o significado do trabalho para ela.

Para tanto, este artigo encontra-se estruturado da seguinte forma. Na seção seguinte tem-se o referencial teórico sobre a temática pertinente ao trabalho. Na seqüência é apresentada a metodologia utilizada no estudo. Posteriormente encontra-se a análise dos dados coletados e, por fim, as considerações finais.

## 2 A centralidade do trabalho na vida do indivíduo

Embora o trabalho seja discutido sob diversos pontos de vista, há um consenso quanto a sua centralidade na vida do indivíduo. A importância do trabalho é tão expressiva à vida do homem que, segundo Thiry-Cherques (2004), o seu desaparecimento rompe um laço vital de própria existência do homem. O trabalho proporciona ao homem a segurança de se sentir parte das formações sociais.

Assim, considerando o trabalho como uma das principais dimensões da vida do homem, a reflexão teórica que embasa este estudo é composta por dois eixos temáticos que se inter-relacionam e se complementam. O primeiro eixo aborda o significado do trabalho, buscando demonstrar de modo comparativo os sentidos antagônicos do mesmo: positivo e negativo. Posteriormente, é discutido o prazer no trabalho, com o levantamento dos principais conceitos concernentes ao tema.

### 2.1 O significado do trabalho

Kovács (2002) menciona que o trabalho, por ser mediador das relações entre os homens, não pode ser deslocado da sua centralidade enquanto reprodutor da existência humana. Contudo, o resgate histórico do significado do trabalho revela duas visões ou perspectivas contrárias que merecem destaque. A primeira está na própria etimologia da palavra. A palavra trabalho possui origem em duas bases do latim: (1) *labor*, que significa dor, sofrimento, esforço; e (2) "*tripalium*" - instrumento de tortura -, que remete a associação de fardo e sacrifício (GODELIER, 1986). Conforme ressalta Viegas (1989), há uma perspectiva negativa do trabalho que representa punição, castigo e um peso para quem o realiza. Neste sentido, o trabalho pode ser visto como um trabalho "anti-vida", um trabalho que pode ser dito ocupação, mas não elaboração e construção (VIEGAS, 1989).

Para Thiry-Cherques (2004, p. 46-52), precisamos estar mundo do trabalho para subsistir e continuar vivendo fisicamente, porém tal mundo está sempre separado do mundo da vida mental e emocional. Os trabalhadores adotam a estratégia de separação entre a vida e o trabalho, o viver e o trabalhar, cindindo sua auto-imagem entre a parte que trabalha e a parte que vive, a primeira sendo necessária unicamente para que a segunda subsista. Desse modo, o trabalho é sempre o trabalho-*labor*, sacrifício, nunca o trabalho-*opus*, realização.

Nesta mesma perspectiva, Dejours (2001) esclarece como hoje em dia e sob o argumento da racionalidade, a forma pela qual o trabalho está organizado choca-se diretamente com a vida mental e com a esfera das realizações, das motivações e dos desejos do indivíduo, levando-o à perda do sentido na realização das tarefas.

Antunes (2006) afirma que, para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com o tempo com sentimentos de satisfação, realização e pertença que trazem sentido para a vida dos indivíduos. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Portanto, é preciso considerar também uma outra dimensão do trabalho: a dimensão positiva.

Esboçada a partir do Renascimento, a concepção positiva relaciona o trabalho à possibilidade de construção, de identidade e de autorealização. Segundo Albornoz "as razões para trabalhar estão no próprio trabalho e não fora dele ou em qualquer de suas conseqüências" (ALBORNOS, 1994, p. 59). Desta forma, o trabalho significa mais do que uma ocupação ou um ato de servir; também oportuniza o desenvolvimento e preenchimento

da vida do homem. Neste sentido, Viegas (1989) destaca que o trabalho representa uma possibilidade de o homem crescer e realizar-se pessoalmente, ou seja, se construir enquanto ser, enquanto indivíduo. Para a autora, há uma interação e integração do homem com e no trabalho e o sentido deste está vinculado ao sentido da vida:

*Trabalho é a forma humana de fazer jus à vida, é a forma humana de produzir, não no sentido de criar objetos reificados, simplesmente, mas no sentido de criar significações. (...) o trabalho acrescenta o que sou ao que não sou, acrescenta o que não sou ao que sou. Ele dá uma dimensão virtual para o meu ser (VIEGAS, 1989, p. 10-11).*

Viegas (1989) afirma que há uma dicotomia não no significado do trabalho, mas um viés ideológico que o perpassa, uma vez que trabalho está vinculado a dever; enquanto que o prazer vincula-se ao não-trabalho, ao lazer, ao ficar à-toa, ao não fazer, ao não agir, à inatividade. Assim, há que se reconhecer que o trabalho pode ser definido de várias maneiras. Pode ser agradável ou desagradável, pode ser associado ou não a trocas de natureza econômica e pode ser executado ou não dentro de um emprego. Sendo assim, cabe reforçar o conceito de trabalho, essa atividade específica do homem que, segundo Selligman-Silva (1990, p. 218), funciona como fonte de construção, satisfação, realização, riqueza, bens materiais e serviços úteis à sociedade humana, mas que, entretanto, “também pode significar escravidão, exploração, sofrimento, doença e morte”.

Nos estudos de Morin (2001), o trabalho é uma necessidade, uma dimensão importante da vida do indivíduo, que ocupa o tempo de sua vida e lhe dá sentido, sobretudo quando se tem a possibilidade de escolher o caminho e fazer o que está de acordo com a personalidade e valores pessoais. Portanto, há que se considerar também a dimensão positiva do trabalho. Assim, considerando que todo e qualquer trabalho também pode ser composto pela dimensão do prazer, faz-se importante refletir sobre este tema que será tratado no próximo item.

## 2.2 O prazer no trabalho

Segundo Volpi (2004), o trabalho é um bem imaterial produzido pelo homem para construir o seu mundo, continuando a criação, desenvolvendo o seu bem-estar e o seu projeto existencial: o trabalho “é um modo de ser no mundo, não é somente um fator econômico, mas um fator fundamental de bem-estar” (VOLPI, 2004, p. 447). Por isso, o trabalho não deve ser visto apenas sob a perspectiva negativa, mas também sob a perspectiva positiva.

Neste ponto cabe ressaltar a abordagem da psicodinâmica do trabalho que tem como principal representante o francês Christophe Dejours. Dejours (1987) entende que o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. Na concepção do autor, o sentido do trabalho é formado por dois componentes: (i) o conteúdo significativo em relação ao sujeito envolve a dificuldade prática da tarefa, a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão (noção esta que abrange a idéia de evolução pessoal e aperfeiçoamento) e o *status* social ligado implicitamente ao posto de trabalho, permitindo a construção da identidade pessoal e social do trabalhador a partir do que ele executa na realização do seu trabalho como um todo; (ii) Já o conteúdo significativo em relação ao objeto envolve mensagens simbólicas que a tarefa pode também veicular para alguém, ou contra alguém. Os gestos que a atividade do trabalho implica, os instrumentos e o material utilizado, a atmosfera na qual ela opera fornecem um conjunto de símbolos, cuja natureza e encadeamento dependem, ao mesmo tempo, da vida interior do sujeito, quer dizer, do que ele introduz de sentido simbólico no que circunda e no que ele faz. No entanto, o autor ressalta que essa separação de conteúdos é arbitrária, na medida em que toda atividade contém ambos, já que o investimento no indivíduo só renova-se em virtude do investimento no objeto e vice-versa.

A psicodinâmica do trabalho introduz o conceito de “sofrimento psíquico” como uma vivência subjetiva intermediária entre a doença mental descompensada e o bem-estar psíquico. Para Dejours (1987) o sofrimento é considerado inerente ao processo de trabalho e assim, não pode ser eliminado, pois o sujeito está sempre submetido a pressões e sofrimento no trabalho, sendo sempre necessário um ajuste entre a subjetividade e a organização do trabalho, priorizando questões como ritmo, jornada, hierarquia, responsabilidade e controle, em uma visão coletiva. Sendo assim, quanto mais rígida é a organização do trabalho, menor o conteúdo significativo e maiores são as possibilidades de se desenvolver patologias graves.

Porém, o sofrimento não é necessariamente patogênico, mas pode vir a se tornar, quando falharem todas as tentativas do indivíduo de se adaptar ao trabalho. É exatamente no exercício deste ajuste que o trabalhador coloca em prática sua criatividade, utilizando estratégias defensivas, construídas, organizadas e gerenciadas coletivamente e que transformam situações indesejáveis em possibilidade de prazer. Assim, o objetivo dos estudos da psicodinâmica do trabalho é compreender as estratégias às quais o trabalhador recorre para manter-se saudável, apesar de certos modos patologizantes de organização do trabalho.

Observa-se que a dicotomia sofrimento-prazer é tema central na psicodinâmica do trabalho, visto que os seus estudos sobre prazer e sofrimento devem ser observados dentro de um construto dialético, definido por vivências de sentimentos de valorização, reconhecimento e desgaste no trabalho (MENDES; TAMAYO, 2001).

Corroborando com essas duas dimensões dialéticas, Lima e Vieira (2005) destacam que as faces sacrifício/sacro ofício, gostar/não gostar, ter prazer/irritar-se, trabalhar por opção/obrigação, ou até mesmo a ocupar-se/ trabalhar são faces de uma mesma moeda chamada trabalho, que, mais do que uma troca financeira, tem um valor específico que denuncia uma escolha de estilo de vida, atribuindo significado a cada uma das esferas que constroem a história do sujeito. Esses autores também ressaltam que esse significado não é apenas o declarado, o explícito. Ele pode estar ligado à não-escolha e à aceitação das condições impostas. É uma escolha que vai além da visão objetiva do indivíduo, é inerente à subjetividade que influencia o mundo e é influenciada pelo sujeito da narrativa.

Retomando o que anteriormente foi apresentado sobre a centralidade e o significado do trabalho para o indivíduo, faz-se necessário ressaltar que ele pode também ser fonte de prazer e até mesmo provedor de saúde. Nessa perspectiva, julga-se que o trabalhador pode conferir ao seu trabalho uma dimensão de prazer, que segundo Dejours (2001) reflete uma das faces do trabalho como fonte inesgotável de paradoxos. E sob a dimensão do prazer, este autor descreve o trabalho como uma atividade física e/ou intelectual, que além de causar alienação e doença mental, pode também, ao mesmo tempo, ser um mediador de auto-realização, status, identidade, emancipação, bem como aprendizado e experimentação, solidariedade e democracia.

A dinâmica interna da organização do trabalho é de suma importância para a vivência do prazer no trabalho, que segundo Dejours (1987), se manifesta quando há uma compatibilidade deste com o conteúdo da tarefa, ou seja, quando a divisão de tarefas e o modo operatório evocam o sentido e o interesse do trabalho para o sujeito, e a divisão de homens mobiliza os investimentos afetivos, a solidariedade e a confiança.

Para Morin (2001), a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar.

Dessa forma, observa-se que as vivências de prazer estão relacionadas ao sentido que o indivíduo atribui ao seu trabalho, às condições disponibilizadas pela organização e à liberdade de utilização de estratégias operatórias pelo trabalhador (MENDES; LINHARES, 1996). E complementando essa questão, esses autores também enumeram algumas

características da vivência de prazer no trabalho: a) origina-se no bem que o trabalho causa no corpo e nas relações com as pessoas; b) suas principais causas encontram-se nas dimensões da organização, das condições e das relações de trabalho que estruturam os contextos de produção de bens e serviços; c) constitui-se em um 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; d) manifesta-se por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade, da valorização e da satisfação no trabalho; e) constitui-se em um 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.

Essas características são reforçadas por outros autores como Oliveira e Mazzili (1997), Flach *et al.* (2007), Dimatos (1999), Nohara *et al.* (2007) e Mendes e Tamayo (2001). De acordo com Oliveira e Mazzili (1997), o prazer é um instrumento de equilíbrio para o trabalhador, uma vez que se localiza na lacuna entre a organização do trabalho prescrita e a real, é nutrido pela expectativa da descoberta e da criação socialmente úteis que conferem reconhecimento e identidade. Já Flach *et al.* (2007) ressaltam que vivência de prazer no trabalho pode levar o trabalhador afirmar-se como sujeito do trabalho e construir novas formas de ser. Seguindo a mesma orientação, Dimatos (1999) considera que o trabalho está intimamente ligado ao prazer quando existe criatividade e esta não deve considerada como um atributo peculiar de poucos indivíduos excepcionais, mas algo que está presente em todos de forma individualizada e por isso, a organização do trabalho deve incentivá-la.

Nohara *et al.* (2007) também destacam que sob a dimensão do prazer, o trabalho confere sentido à vida, pois é símbolo de atualização e de realização, ao proporcionar condições para afiliação e vinculação do indivíduo a um grupo, torna-se fonte de experiências e de relações humanas satisfatórias. Do mesmo modo, Mendes e Tamayo (2001) corroboram com essa questão, visto que a vivência do prazer pode está ligada a relações significativas do trabalhador com os colegas de trabalho. Além disso, esses autores destacam que o prazer é vivenciado quando são experimentados sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade. O reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade.

Dentre os elementos impulsionadores de prazer no trabalho, Lima e Vieira (2005) destacam os valores individuais dos trabalhadores, enquanto Mendes e Tamayo (2001) refletem sobre a importância dos valores organizacionais. Conforme relata Lima e Vieira (2005), os valores intrínsecos dos trabalhadores influenciam no significado do trabalho, visto que estão relacionados à percepção subjetiva e que transcendem um determinado momento vivido e remetem a uma compreensão ao longo de um processo maior, que é a vida, relacionada aos valores, à ética e à moral que são do sujeito e dele indissociáveis em qualquer esfera da sua vida.

Já os valores organizacionais, segundo Mendes e Tamayo (2001), são aspectos resultantes ou reforçadores do significado do trabalho, visto que eles definem formas específicas do trabalhador vivenciar sua tarefa e compartilhar suas relações sociais, afetivas e profissionais no contexto organizacional. Como uma das fontes geradoras de prazer no trabalho, os valores organizacionais devem favorecer uma organização do trabalho flexível, marcada pela possibilidade de negociações das regras e normas dos processos de trabalho, com participação dos trabalhadores e gestão coletiva das necessidades individuais e organizacionais. Além disso, o prazer pode ser vivenciado quando a organização enfatiza a liberdade dos empregados para desenvolver sua autonomia intelectual, buscando criatividade, curiosidade, inovação, realização, estimulação para execução das tarefas. Neste sentido, a

cultura assume um papel de gratificação e realização do desejo, por isso, espaço para o prazer, ou caso contrário, de sofrimento, quando os valores são rígidos e restritivos.

Um dos mais importantes indicadores de bem-estar psicológico é o bem-estar afetivo (BEA) estudado por Daniels (2000). O construto reflete a frequência de experiências com afetos positivos e a escassez de experiências com emoções negativas. A pesquisa de Souto e Rego (2007) com 294 colaboradores demonstra que as organizações podem ser uma fonte de felicidade individual, e que importantes efeitos sobre o BEA podem provir do modo como as percepções das pessoas acerca do clima organizacional se combinam com as suas necessidades individuais. Pessoas com percepções positivas acerca do ambiente organizacional tendem a denotar mais satisfação no trabalho e bem-estar psicológico.

Diante de todos esses aspectos, torna-se notório que o trabalho não é a negação do prazer e conforme explicitado por Dimatos (1999) o homem é trabalho, é capacidade criadora e inovadora, que ‘extrojeta’ do que faz a plenitude do que ele é. É neste sentido que se apresenta alguns trabalhos desenvolvidos no contexto brasileiro sobre a dimensão do prazer no trabalho.

### 2.2.1 Alguns estudos sobre o prazer no trabalho

Dentre os estudos brasileiros que revelam a dimensão do prazer, destaca-se alguns trabalhos realizados por D’Acri (2003), Tanure *et al.* (2007), Oliveira e Silveira (2007), Dimatos (1999), Dourado *et al.* (2008) entre outros.

O estudo realizado por D’Acri (2003) com os empregados da indústria têxtil de amianto no Rio de Janeiro revelou que, embora esta atividade seja extremamente insalubre, os trabalhadores encontram sentido em seu trabalho. A autora afirma que mesmo sob más condições de trabalho, incluindo sofrimento, esforço e dor, existe a alegria da realização, da criação de um fazer humano e do sentimento de participação no mundo. Os operários pesquisados declararam sentirem-se importantes como pessoas e por ajudar a família, embora muitos façam referência ao trabalho apenas pelo aspecto econômico.

Tanure *et al.* (2007), em uma pesquisa com 965 respondentes, executivos de 344 das 500 maiores empresas do país, identificaram que há mais aspectos negativos do que positivos no trabalho. O desequilíbrio no uso do tempo, a incômoda sensação de dívida eterna e a carga de estresse com as intermináveis mudanças são as fontes que causam maior impacto negativo. Por outro lado, há também aspectos positivos que prevalecem, por exemplo, no orgulho pelo que fazem.

Já o estudo de Oliveira e Silveira (2007) procurou identificar as representações sociais do trabalho para jovens estudantes do curso de Administração. A maioria dos entrevistados trouxe em seu conjunto a presença de mais de uma representação, classificadas em: materiais, sociais e subjetivo-pessoais. Na esfera das representações subjetivas/pessoais esteve presente a dimensão do prazer, como fonte de realização pessoal e profissional. Este prazer decorre do fato de sentir-se útil, seja pelo sentimento de pertença ao todo da sociedade, seja por poder reconhecer de que forma seu potencial criativo individual, está expresso na transformação de qualquer matéria em algo útil, um produto que represente sua capacidade particular de pensar e operar a concepção, acompanhando o surgimento de algo novo que o representa enquanto indivíduo.

Com relação ao trabalho de Dimatos (1999), observou-se que esta procurou entrevistar profissionais de diversas áreas que, basicamente, sentem prazer em suas atividades profissionais. Para tanto, foram escolhidos, intencionalmente, um flautista, um bancário, um jardineiro, uma gerente de loja, um ator e um artista plástico. Dentre os resultados encontrados, a autora constatou que muitas vezes os entrevistados atribuíram ao exercício de seus trabalhos sofrimentos físicos, mas por outro lado, observou-se também um sentido muito

maior e mais gratificante, ou seja, a dimensão do prazer, como uma forma de auto-realização profissional, criatividade e sentimento de ser amado no espaço de suas atividades laborais.

Por fim, o trabalho de Dourado *et al.* (2008) propôs a investigar qual o(s) sentido(s) do trabalho para uma dirigente de uma organização de cultura popular africana. Por esta organização estar fora do enclave do mercado, o sentido do trabalho para essa dirigente esteve atrelado às categorias que refletem a vivência do prazer, tais como espiritualidade, resistência, cidadania, realização pessoal, entre outras. Com relação ao trabalho formal, os relatos desta dirigente suscitam a prática de resistência, ou seja, opõe-se ao trabalho formal, pois na sua concepção está atrelado à dimensão do sofrimento.

Diante desses estudos, torna-se evidente a diversidade de aspectos que perpassam sobre o significado do trabalho independente do contexto em que atua o trabalhador (empresarial, cultural, artístico, entre outros). Além disso, todos esses estudos remetem para o construto dialético entre prazer/sofrimento proposto por Dejours (1987). Considerando a possibilidade de que o significado do trabalho pode assumir esta orientação dialética, este estudo procurou investigar quais foram as principais dimensões percebidas por uma executiva sobre a atividade profissional que realiza.

### 3 Procedimentos metodológicos

Para atender ao objetivo proposto, utilizou-se a história oral, cuja construção foi baseada na realização de entrevista narrativa. A história oral integra o campo da metodologia qualitativa, enfoca a trajetória total ou parcial de um indivíduo, a partir do relato sobre a sua existência através do tempo, buscando reconstituir os acontecimentos vivenciados e a transmissão da experiência adquirida (SILVA, 1998). O relato ocorre através das lembranças dos indivíduos entrevistados, onde se fazem presente: a identidade, a subjetividade e a memória. Dessa forma, o depoimento oral pode ser apresentando como fonte histórica de análise para o pesquisador.

A história oral como método de pesquisa pode ser considerada um tipo de história de vida. Difere-se desta última em função da maior objetividade adotada pelo pesquisador e pelo falante. O pesquisador vai apresentar um fato, ou uma questão específica, e vai colher o depoimento para buscar o entendimento do problema.

A história oral investigada foi a de Jô – uma executiva de 33 anos de idade, residente na cidade de São Paulo, funcionária de uma grande empresa que atua na área de certificação de qualidade. Optou-se por utilizar um nome fictício para preservar a identidade da entrevistada e com relação à empresa, utilizou-se apenas a expressão “Fundação”.

Para a coleta dos dados foram realizadas entrevistas em profundidade, permitindo aos pesquisadores acesso às interpretações subjetivas da entrevistada em relação às suas vivências. As entrevistas foram semi-estruturadas, desejando inserir os pesquisadores no universo cultural da entrevistada, partindo de uma “trilha” inicial, mas garantindo à entrevistada divagar livremente sobre aspectos que consideravam de maior importância. Preconizou-se neste estudo a perspectiva da trabalhadora em questão, em detrimento da visão da instituição. Tal recorte justifica-se pelos objetivos da pesquisa: compreender o significado do trabalho para uma executiva, ou seja, investigar quais as dimensões percebidas por ela sobre a atividade profissional que realiza. Dessa forma, não foi abordado o ponto de vista da instituição, constituindo essa lacuna uma possibilidade para estudos futuros.

As entrevistas foram realizadas no período de junho a julho de 2008. As mesmas foram gravadas e transcritas para possibilitar o tratamento dos dados por meio da análise narrativa. O texto produzido foi apresentado à executiva para esclarecimentos adicionais e respostas às questões que emergiram durante a elaboração do mesmo. Este processo é importante porque é por meio dele que se reforça a validação das narrativas uma vez que ele possibilita a interação entre o pesquisador e o pesquisado. Além disso, o pesquisado terá

oportunidade para checar o teor dos significados das experiências narradas por ele ao pesquisador (POLKINGHORNE, 2007).

## 4 Compreendendo o significado do trabalho

### 4.1 O sujeito pesquisado e o local de trabalho

Jô nasceu em uma pequena cidade do interior de Minas de Gerais. Seus pais se separaram quando ela ainda era criança e com isso, sua mãe se mudou para São Paulo deixando ela e seu irmão aos cuidados de seus avós maternos. A ausência de seus pais foi suprida pelos cuidados dos avós e da tia. Ela teve uma infância feliz com direito a fazer todas as molecagens que a idade permite e mesmo pertencendo a uma família com poucos recursos financeiros, nunca lhe faltou o básico para ter uma vida tranqüila.

Sua vida escolar foi marcada pelas amizades intensas uma vez que ela estudou com a mesma turma desde o primeiro ano do ensino fundamental até o terceiro ano do ensino médio. Com isso, as relações de amizade com seus colegas ultrapassaram o ambiente escolar e se estenderam por toda a sua vida. Durante o período escolar do ensino médio, ainda no interior, Jô já exercia alguma atividade relacionada ao trabalho. Mesmo não tendo tempo para exercer uma atividade regular por causa da escola, ela trabalhava durante as férias de final de ano como vendedora de brinquedos em uma loja e no início do ano letivo como vendedora de material escolar. O dinheiro ganho com essas atividades era utilizado para pagar dentista. Isto lhe proporcionava muito orgulho por ser capaz de arcar com esta despesa.

Apesar das relações com a família, amigos e vizinhos, no interior, proporcionarem a Jô, uma sensação de segurança e conforto, quando ela terminou o ensino médio, sabia que não podia mais continuar na mesma cidade porque queria trabalhar para dar continuidade aos seus estudos. Por isso, foi morar em São Paulo em abril de 1993. No início morou com sua mãe e logo que conseguiu independência financeira, foi morar sozinha.

Em São Paulo, fez cursinho pré-vestibular, se graduou em Administração em uma das mais conceituadas faculdades particulares da cidade e fez curso de especialização em Gestão em Tecnologia Ambiental. Durante muito tempo, abriu mão de muitas coisas para pagar as despesas de sua formação escolar com seus próprios recursos financeiros e se orgulha muito de ter agido dessa forma.

Um breve histórico das atividades profissionais de Jô em São Paulo é feito a seguir. Ela trabalhou como vendedora, durante quase três anos, em uma grande rede de eletrodomésticos. Primeiro como auxiliar administrativo, depois como assistente de seção e por fim, como chefe de seção. Quando esta empresa foi vendida para outro grupo, Jô ficou desempregada por um ano e neste período, mesmo dando aulas particulares para ganhar algum dinheiro, teve que interromper seus estudos. Depois disso, foi trabalhar como vendedora em uma loja de roupa social masculina. Esse novo emprego lhe possibilitou retomar seus estudos. Jô, no entanto, objetivava trabalhar na área administrativa. Por isso, deixou o emprego fixo na loja e foi trabalhar como estagiária em outra empresa na qual permanece até o momento.

O **local de trabalho** de Jô é uma fundação que atua na área de certificação de qualidade. A Fundação é uma instituição privada, sem fins lucrativos, criada, mantida e gerida por uma universidade de São Paulo. Tem como objetivo desenvolver e disseminar conhecimentos científicos e tecnológicos inerentes à Engenharia de Produção, à Administração Industrial e à Gestão de Operações.

Jô iniciou suas atividades nesta empresa em dezembro de 1999. Atuou nos seguintes cargos: estagiária, auxiliar administrativo na área comercial, auxiliar administrativo na área técnica, assistente na área comercial, contato da área comercial e, atualmente, analista de qualidade. Nesta última função, ela trabalha especificamente com os selos ISO 9000, ISO

10000 e ISO 18000. A Fundação faz certificação hoje no Brasil, na Argentina, na Colômbia e através destes parceiros, também no Uruguai, Equador, Peru e Venezuela. Está também começando um trabalho com parceiros de Portugal.

#### 4.2 O significado do trabalho na vida de Jô

As falas de Jô, compreendidas pela análise narrativa, remeteram a duas temáticas principais – *a centralidade do trabalho* e *o prazer e o sofrimento* – que servirão de base para a compreensão do significado do trabalho na sua vida.

##### A centralidade do trabalho

É marcante no discurso de Jô a valorização do trabalho em diversas fases da sua vida. Mesmo com quatorze anos de idade, quando ainda cursava o ensino médio, o trabalho já fazia parte de sua vida. Ainda que fossem atividades temporárias de final de ano e início de ano letivo, essas lhe proporcionavam uma sensação de prazer devido a possibilidade de independência e de realização de algo importante: *“isso me fazia muito bem, eu sentia prazer em estar fazendo alguma coisa, em estar exercendo alguma atividade”* (relato de entrevista). Conforme relata Jô, o dinheiro ganho com essas atividades era gasto para pagar dentista e assim não depender do dinheiro da mãe.

Isso demonstra que sua concepção sobre o trabalho vem sendo construída desde a adolescência significando, para ela, independência e realização pessoal. Mesmo quando esteve desempregada pelo período de um ano, já em São Paulo, ela procurou realizar uma atividade de trabalho (dando aulas particulares) como forma de manter sua independência financeira. Portanto, convém ressaltar que apesar do sentido negativo proporcionado pelo trabalho alienado, há que se considerar o significado positivo da atividade laboral, na medida em que pode significar um fator de crescimento e realização do homem (VIEGAS, 1989). E é este sentido, especialmente de realização, que Jô confere às suas atividades de trabalho em quase todos os momentos da narrativa.

Outro fator que evidencia como o trabalho é central na vida de Jô é a importância que ela lhe atribui em momentos difíceis de sua vida. Dois relatos exemplificam como o trabalho pode adquirir um papel de “remédio” em momentos de doença e perda de uma pessoa querida.

*“quando eu estava me recuperando de um problema de saúde, eu me lembro que o meu gerente chegou e falou: ‘olha você não quer antecipar as suas férias? Você não quer pedir uns dias pro médico da empresa?’ Eu falei: ‘não, não quero. Porque se eu for pra casa eu vou ficar pensando no meu problema de saúde. Eu prefiro mil vezes estar aqui, mesmo que não esteja cem por cento’. Sentir que estou realizando alguma coisa, me impulsiona. Eu preciso trabalhar!”* (relato de entrevista).

*“Eu perdi uma pessoa de quem eu gostava muito, e a minha primeira sensação foi: ‘eu preciso trabalhar, eu preciso trabalhar’. Assim eu não tirei os dias de luto que eu teria direito. Eu preciso trabalhar, eu preciso ter problemas de empresas, problemas de clientes, problemas do dia-a-dia dos colegas de trabalho. Isso talvez funcione como uma fuga”* (relato de entrevista).

Jô tem consciência de que, em momentos como os anteriormente descritos, utiliza o trabalho até mesmo como uma fuga. Contudo, a expressão – *“não consigo imaginar minha vida sem trabalho”* – que evidencia a centralidade do trabalho na sua vida está inserida não apenas no contexto de fuga, mas de maneira mais ampla em diversos momentos da narrativa.

Jô afirma que preza muito pelo equilíbrio na distribuição do tempo de trabalho e não-trabalho procurando fazer outras atividades como ir ao cinema, assistir televisão, fazer caminhadas, dar atenção aos amigos e aos familiares. Contudo, em diversos momentos da narrativa, ela admite que a maior parte do seu tempo é dedicada ao trabalho e, por isso, nem sempre consegue atingir esse equilíbrio: *“talvez eu tenha menos lazer do que eu precise, na*

*verdade*”. Portanto, ela admite haver um predomínio da carreira em detrimento da vida pessoal (da vida afetiva, e ainda mais do lazer).

O trabalho é tão marcante na vida de Jô, que as histórias contadas por ela, evidenciam uma extensão de seu trabalho para a vida pessoal. Seu círculo de amizade, os eventos dos quais participa (casamentos, *happy hour*, festas de aniversários entre muitos outros), estão todos relacionados com os colegas de trabalho. Isso fica evidente na sua própria fala: “*nós somos amigos fora do trabalho e isso ajuda muito também*”. Portanto, para Jô, o mundo do trabalho não está separado do mundo da vida mental e emocional mesmo porque como ela mesma afirma: “*nós [colegas de trabalho] passamos muito mais tempo no trabalho, uns com os outros, do que nas nossas casas com nossas famílias (...). Se não funcionar desta forma [se não tiver interação, amizade...] fica insuportável*”.

A história de vida de Jô demonstra que ela é uma pessoa que valoriza muito o relacionamento com outras pessoas desde o tempo de escola no interior. E por isso, atualmente seu trabalho tem também um significado de interação social. Portanto, muitas vezes, a dimensão do trabalho se estende para sua vida social e afetiva. É como afirma Antunes (2006): para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho.

Assim, analisando as narrativas de Jô, percebe-se que o trabalho não apenas é central na sua vida, mas também envolve diversas dimensões sendo a principal delas, a dimensão do prazer – categoria esta utilizada para compreender o significado do trabalho na sua vida e como ela interpreta a atividade que realiza. Contudo, considerando o construto dialético entre as dimensões prazer/sofrimento enfatizadas por Dejours (1987), observou-se nos relatos de Jô, que essas ambivalências estiveram presentes tanto no significado geral do trabalho, como ao longo dos contextos que perpassam a sua carreira profissional. Assim, prazer no trabalho é analisado como contraponto ao sofrimento.

### **O prazer e o sofrimento**

Ao relatar o significado geral que o trabalho assumiu na sua vida, a entrevistada não nega a dimensão do sofrimento. Contudo, é a dimensão do prazer que é enfatizada na maioria das narrativas sendo esta representada por aspectos como: o sentimento de realização, desafio, ocupação, crescimento pessoal, aprendizado, interação social e de vencer na vida. O trabalho, em termos gerais, foi concebido por Jô como um lugar de realização pessoal e profissional. Essa realização foi justificada pelo sentimento de usar plenamente suas próprias capacidades; de exercer algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências e; pela oportunidade que o trabalho gera para vencer desafios. O trabalho também foi visto como uma oportunidade de crescimento pessoal e como um meio de aprendizagem. Um ponto central destacado no discurso de Jô é a possibilidade que o trabalho lhe proporciona de fazer dela “*uma vencedora na vida*”. Além disso, as relações de trabalho foram compreendidas por ela com um elo que leva a interação social, ou seja, de convívio com muitas pessoas.

*“Nossa! O trabalho para mim é uma oportunidade de realização pessoal, profissional e, é claro, de realização financeira (...). A sensação de você estar realizando algo é muito boa, de saber que eu sou capaz de fazer, que às vezes pode ter dificuldade, mas que eu consigo. Essa sensação de realização vem do trabalho. (...) O trabalho me proporciona o crescimento. Eu sinto crescimento na verdade, não é algo utópico. Pra mim é palpável. O crescimento também como pessoa porque eu convivo com muitas outras pessoas e isso é ótimo porque eu aprendo muito”* (relato de entrevista).

*“(...) eu me considero uma vencedora sim. Eu acho que na vida eu sou uma vencedora. Eu fui aproveitando as oportunidades que a vida me deu”* (relato de entrevista).

Esses aspectos tangenciam a dimensão do prazer no significado do trabalho para Jô e explicitam uma consideração feita por Dimatos (1999), de que o trabalho possui uma capacidade criadora e inovadora que está além do fazer e interfere na plenitude do seu ser.

Por outro lado, Jô não desconsidera que em alguns momentos o trabalho seja fonte de *stress*. O fato de ela destacar mais as dimensões positivas não significa que a dimensão negativa do trabalho (sofrimento) não seja também vivenciada. Embora Jô admita que experiências negativas sejam vividas no trabalho, ao fazer uma avaliação mais ampla, ela considera mais na dimensão do prazer do que do sofrimento conforme relatos a seguir. Neste sentido, verifica-se o construto dialético proposto por Dejours (1987) e apesar de ocorrer uma coexistência entre prazer e sofrimento, observa-se nos relatos do Jô a supremacia da dimensão do prazer no sentido geral do trabalho, o que é perfeitamente compreensível segundo a concepção de Moraes e Pilatti (2005), visto que os fundamentos da psicodinâmica do trabalho consideram que pode ocorrer a preponderância de uma dimensão sobre a outra.

*“De maneira geral, trabalho pra mim é prazer, prazer! Tenho o stress, claro (...) Você tem dias ruins, mas você tem mais dias bons. E, às vezes, o stress que você teve no trabalho ou o dia estressante que você está tendo pode até ser por outros motivos, e não necessariamente foram gerados ali no seu local de trabalho. Mais importante no trabalho é essa sensação de prazer que eu tenho, isso pra mim é real (relato de entrevista).*

Diante desses relatos, observa-se em termos gerais, que o significado do trabalho para Jô é constituído por uma esfera valorativa conforme salientada por Mendes e Tamayo (2001), ou seja, o trabalho para ela tem um valor por si mesmo, que reflete de forma significativa na construção de sua história. Dentre as possíveis justificativas encontradas nos seus relatos que reforçam tanto a dimensão do prazer no significado geral do trabalho, bem como a condição central que este exerce em sua vida, encontram-se os seus valores pessoais. Sua própria história de vida é uma história de dificuldades financeiras, de necessidade de lutar para pagar seus estudos e o trabalho sempre foi, para ela, o meio que lhe proporcionou alcançar todos os seus objetivos. Assim, conforme salientado por Lima e Vieira (2005), os valores intrínsecos dos trabalhadores influenciam no significado do trabalho. No caso de Jô, há uma transcendência no sentido de que algumas de suas características pessoais tais como determinação, busca pela autonomia, necessidade de continuidade que foram uma necessidade na sua vida, seja transposta para o ambiente de trabalho. Neste caso, não há como o trabalho não ter um significado positivo para ela uma vez que este é um meio mais do que de sobrevivência, mas de sentido para sua vida.

Assim, Jô não culpa nada e nem ninguém pela sua condição. Para ela, o fato de ser filha de pais separados não lhe assegura um papel de vítima, pelo contrário, como qualquer outra pessoa que venha de uma família estruturada, ela sempre se mostrou responsável e determinada em suas atitudes e escolhas. Desde o período em que ainda era adolescente e trabalhava durante suas férias escolares, Jô sempre procurou, por meio do trabalho, adquirir autonomia e independência financeira, pagando muito de suas despesas pessoais e, posteriormente, pagando a sua faculdade em uma das melhores universidades privadas de São Paulo. Por isso, sua concepção sobre o trabalho é predominantemente uma concepção positiva devido a tudo que o trabalho lhe proporcionou.

*“(...) tem um determinado momento na sua vida que você é responsável por tudo. Quando você é menorzinho, você pode até culpar o mundo pelo que ainda há de errado, mas dos dezoito anos pra cima, eu costumo dizer, se alguma coisa dá errado na sua vida, a escolha é sua. É você quem toma as decisões e você é responsável por tudo o que você faz da sua vida” (relato de entrevista).*

Fundamentado em seu histórico profissional, observou-se que Jô atribuiu diferentes concepções ao trabalho dependendo do contexto social em que se encontrava e os seus grupos de referência. Dentre as passagens marcantes ao longo de sua carreira profissional, ela conferiu às suas experiências como vendedora em uma loja de roupa social masculina a dimensão negativa do trabalho, ou seja, o sofrimento. Ao descrever essa sua experiência,

pode-se observar, a presença de um dos componentes que segundo Dejours (1987) é responsável pelo sentido do trabalho: o conteúdo significativo do sujeito para com a tarefa.

Segundo a entrevistada, o trabalho naquele local era uma tortura, pois ela não se identificava com a venda daquele tipo de roupa para um público tão exigente que era formado, em sua maioria, por executivos e suas esposas. Além disso, a própria forma de como esta loja organizava o trabalho reforçava a dimensão negativa, visto que a jornada de trabalho era intensa, chegando até mesmo a trabalhar aos domingos, os salários eram pagos por comissão, o que conseqüentemente representava uma pressão por vendas. Esta experiência negativa, contudo, desencadeou um momento marcante na vida de Jô. Ela relata que, a insatisfação e o sofrimento vivenciados na loja de roupas fizeram com que ela pedisse demissão, ficasse um tempo desempregada até que conseguisse algo que lhe desse mais prazer. Essa situação reflete um de seus valores pessoais, a determinação, visto que nesta época ela ainda se encontrava na faculdade e precisava do seu salário para pagar as mensalidades.

Conforme destaca Dejours (1987), a origem do prazer é um produto derivado do sofrimento. No caso de Jô, foi a situação de sofrimento que a motivou a procurar uma atividade mais prazerosa, no caso, a atividade na Fundação. De acordo com a entrevistada, quando iniciou suas atividades como estagiária na Fundação, a remuneração era muito menor se comparada ao seu último emprego na loja de roupa masculina, contudo, ela estava satisfeita porque desde o início se identificou com as atividades exercidas na Fundação, ou seja, certificação em gestão ambiental.

*“O salário que eu ganhava na Fundação era pouco mais da metade que eu ganhava como vendedora na loja de roupa. Mais eu trabalhava com muito mais prazer. Muito mais prazer”* (relato da entrevista).

Ao longo dos quase nove anos neste contexto atual de trabalho – a Fundação – Jô relata diversos aspectos que suscitam a dimensão do prazer, tais como: interesse pelo trabalho, o reconhecimento do seu superior e dos colegas, o orgulho de exercer essa atividade, a interação social. Estes aspectos estão em consonância com a concepção de Dejours (1987) ao afirmar que o interesse pelo trabalho é resultante de dois componentes: (i) conteúdo significativo em relação ao sujeito para com a tarefa e (ii) o conteúdo simbólico.

O primeiro componente foi verificado nos relatos de Jô quando ela trata a questão da variedade e complexidade de problemas que perpassam as tarefas que envolvem o seu trabalho. Para ela, seu trabalho é desafiador porque lhe exige muita competência, responsabilidade e principalmente, capacidade de gerenciar conflitos, o que reforça o seu sentimento de desempenho pessoal. Embora ela reconheça que seu empenho nas tarefas também lhe causa cansaço e sobrecarga de trabalho, o esforço é compensado por meio da admiração e reconhecimento de seu superior e também de seus colegas de trabalho. Diante desses depoimentos fica expresso novamente o construto dialético proposto por Dejours (1987) sobre a coexistência das dimensões prazer/sofrimento no significado do trabalho para Jô. Embora ela trabalhe muito, fique cansada e se sinta sobrecarregada (questões que poderiam ser vistas sob a ótica do sofrimento), ela se sente muito útil fazendo o que faz e isto lhe propicia uma sensação de prazer conforme relato abaixo.

*“Eu gosto de desafios. Os meus colegas dizem que eu sou uma boa resolvidora de problemas, de conflitos. E eu tenho uma ótima sensação quando eu consigo resolver, administrar algum conflito seja entre alguns colegas ou então entre algum cliente e a nossa empresa. Eu tenho uma sensação muito boa de prazer, de ser útil. E o trabalho me proporciona isso”* (relato de entrevista).

Já o segundo componente – o conteúdo simbólico – pode ser observado em um discurso no qual Jô declarou como sendo o momento mais marcante e emocionante de sua carreira profissional. Ela narra com grande emoção o momento em que se viu, em posição de igualdade, entre pessoas importantes no seu círculo de negócios. Por um momento, Jô

percebeu que seu esforço empreendido desde os seus estudos na escola pública do interior mineiro até o seu trabalho na Fundação, não foi em vão.

*“Fui para uma reunião e eu estava lá em frente a uma mesa com muitas autoridades. Olhei para os outros prédios do lado de fora e foi a primeira vez que eu percebi que eu tinha ido longe. Assim, em um determinado momento eu viajei. Viajei mesmo. Pensei assim: ‘poxa vida! Aquela garota pobre lá do interior que estudou com dificuldade, está aqui sentada na mesa com o superintendente do Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo’. Não é pouca coisa não. Acho que essa foi a primeira vez que eu tive essa sensação de que cheguei a algum lugar, olha, fui longe. Isso é muito bacana. Está valendo a pena”* (relato de entrevista).

Para Jô, essa situação não representava apenas uma questão de *status*, mas de orgulho e felicidade que foi interpretada como uma grande conquista, considerando especialmente as fortes exigências impostas ao indivíduo no atual mercado de trabalho. Outro aspecto que demonstra o conteúdo simbólico do trabalho para Jô é quando ela fala com prazer de outros executivos importantes com quem ela se relaciona, das grandes empresas que fazem negócios diretamente com ela. Assim, a Fundação representa mais do que um trabalho formal, mas também fonte de realização e orgulho.

A interação social, o convívio com os colegas e os rituais festivos também foram citados como fonte de prazer para Jô uma vez que estes proporcionam a ela um sentimento de pertencimento. Na sua concepção, as relações de trabalho na instituição extrapolam o formalismo e a rigidez tão presente em outras organizações. Na Fundação, segundo seus relatos, há um clima familiar, de união, solidariedade, companheirismo e harmonia. Talvez até por isso, Jô parece fazer de sua vida pessoal uma extensão do trabalho.

*“Estou em casa. Essa é a sensação. Nós [colegas de trabalho] temos mais ou menos a mesma faixa etária. Nós temos uma outra coisa bacana: a gente tem muito isso de se ajudar, de enxergar o outro. (...) nós trabalhamos um pouco, às vezes como família, eu acho, o que me agrada muito, não só a mim, como a outros colegas também. Costumo dizer que isso é algo que nos mantém, nos segura”* (relato de entrevista).

Dentre as possíveis justificativas para que a dimensão do prazer seja tão forte para Jô no contexto da Fundação, verifica-se uma relação entre os valores organizacionais e o seu significado do trabalho, conforme salientado por Mendes e Tamayo (2001). Os valores organizacionais desta instituição favorecem a dimensão do prazer, pois segundo a entrevistada esta organização é como uma família, que lhe proporciona muitas alegrias e segurança.

De acordo com Jô, a Fundação é uma instituição muito grande, entretanto, a divisão na qual ela trabalha é um prédio isolado do restante da organização, o que intensifica as relações pessoais e, por conseguinte, esse clima organizacional bom que lhe garante o papel de família. Verificou-se que essa cultura harmoniosa e de proximidade é fruto tanto do esforço desta instituição em prover uma estrutura em que permite e favorece esta forte interação social por meio de rituais, como festas nos finais de anos, comemorações dos aniversariantes do mês, café coletivo na copa, churrascos nos finais de semana e também pelos próprios laços sociais criados entre os colaboradores desta organização.

No discurso de Jô não foi encontrado nenhum relato explícito de que a instituição, ao permitir e incentivar essa cultura de proximidade pudesse utilizá-la como um meio de disciplinar os colaboradores em prol da produtividade. Contudo, verifica-se que as emoções positivas decorrentes desse clima organizacional harmonioso refletem na produtividade de Jô e dos colegas conforme ela mesma afirma.

Embora o sentimento de pertencimento, vinculação ou afiliação à instituição seja visto como um fator positivo para Jô, ela fala também do aspecto negativo que esse sentimento de pertencer a uma família e, conseqüentemente, se sentir seguro pode acarretar. Pequenos relatos ilustram seu sentimento de angústia: *“são pequenas coisas que acabam te cativando”*; *“esse jeito de família da fundação amarra a gente”*; *“nós nos sentimos muito protegidos*

*uns pelos outros e isso é ruim porque você acaba se acomodando”; “não é tão bom que seja tão bom assim, porque você se acomoda”; “talvez eu tenha me tornado presa por essa cultura de nos darmos tão bem, de nos relacionarmos tão bem, essa sensação de casa”.*

Diante das reflexões de Jô sobre acomodação, proteção e vínculos em seu contexto atual de trabalho incorporam-se as colocações feitas por Lima e Vieira (2005) de que o significado do trabalho não é apenas o declarado, o explícito. E neste caso, de modo implícito, sucinta a dimensão do sofrimento, pois todo esse clima agradável proporcionado pela estrutura e colaboradores da Fundação tem criado um laço social muito forte para Jô, impedindo-a de alçar vãos maiores. Conforme ela mesma expôs, se continuar trabalhando nesta instituição, a sua carreira profissional permanecerá estagnada, pois já se encontra na ocupação do cargo mais alto, além disso, o topo da hierarquia da Fundação é ocupado somente por professores e Jô não tem nenhuma pretensão de vir a se tornar uma acadêmica.

*“É igual eu falei, é a sensação de casa, família. Isso é bom? É. Mais em outros momentos isso é ruim. Pode ser ruim porque isso pode te travar. Pode te segurar ali naquele ambiente por ser um ambiente agradável. Você esquece de enxergar ou esquece de ir atrás ou ignora as outras possibilidades profissionais (...) Eu acho que eu mereço mais. Eu acho que eu mereço mais em termos financeiros, eu acho que eu mereço mais em termos de desafios. Isso não tenho dúvidas” (relato de entrevista).*

A angústia vivida por Jô nos remete mais uma vez ao construto dialético proposto por Dejours e as suas considerações de que a origem do prazer é um produto derivado do sofrimento, ou seja, os trabalhadores estão sempre buscando desafios, jogando e re-jogando com o sofrimento na esperança de que esse desemboque nas descobertas e nas criações socialmente e humanamente úteis. A história da vida pessoal e profissional de Jô ilustra as dimensões positivas e negativas nas quais o trabalho pode estar inserido. Ao mesmo tempo em que uma situação pode ser vista como fonte de prazer pode também, sob um novo ângulo, ser vista como fonte de sofrimento como no caso do sentimento de proteção e segurança vivenciados por Jô.

## 5 Considerações finais

Muitas são as perspectivas para se estudar o significado do trabalho cujos fundamentos são controversos em muitos aspectos. Embora haja um predomínio de abordagens marxistas, nas quais o trabalho é tido como um meio de exploração do homem pelo sistema, este estudo vem justamente contrapor essa visão dominante, mostrando que o sujeito enquanto ator pensante, consciente e construtor da sua realidade pode atribuir também uma dimensão positiva ao trabalho. Essa dimensão positiva, muitas vezes esquecida ou ignorada nos estudos sobre o significado do trabalho, reflete a vivência do prazer nas atividades laborais.

Os resultados desse estudo confirmam a centralidade do trabalho na vida do indivíduo e evidencia que a dimensão do prazer não está condicionada apenas a contextos de trabalho que estejam fora do enclave do mercado, tais como: manifestações culturais, religião, artes, entre outros. É possível a vivência de prazer no contexto empresarial.

No âmbito deste artigo, sentimentos como felicidade, orgulho, valorização, realização, reconhecimento, desafio, aprendizado, interação social foram alguns dos aspectos que nortearam a dimensão do prazer para esta executiva. Por outro lado, isso não significa que as suas vivências no trabalho foram relatadas apenas sob o prisma da dimensão do prazer. Considerar somente a dimensão positiva seria uma visão romântica e incompleta, pois a executiva relatou sentimentos de ambivalência quanto ao trabalho, que ora era enaltecido por sua capacidade de produzir prazer, ora era anatomizado pelas fontes de sofrimento e desprazer que também foram recorrentes. Contudo, constatou-se que ao longo de sua carreira profissional, o trabalho foi adquirindo novos significados e reforçando as antigas representações, mas sempre com preponderância da dimensão do prazer. Do mesmo modo, pode-se constatar que a centralidade do trabalho na vida desta executiva justifica a

preponderância da dimensão do prazer, pois muitas foram as suas percepções positivas acerca do trabalho denotando mais satisfação e bem-estar psicológico do que sofrimento.

Destaca-se também que este estudo está limitado à descrição/exploração de apenas uma história profissional, o que sugere a necessidade de entrevistar outros executivos, para maiores aprofundamentos sobre o significado do trabalho para este tipo de trabalhadores. Além disso, há que se considerar que o prazer e o sofrimento estão condicionados à história particular de cada sujeito, de maneira que não são vivenciados por todos da mesma forma.

## 6 Referências bibliográficas

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho?** São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo Editorail, 2006, 8ª reimpressão.

D'ACRI, V. Trabalho e Saúde na Indústria Têxtil do Amianto. In: **Revista São Paulo em Perspectiva.** Saúde do Trabalhador, v. 17, n. 02, 2003.

DANIELS, K. Measures of five aspects of affective well-being at work. **Human Relations**, 2000, 53(2), 275-294.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1987.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. **A banalização da injustiça social.** 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

DIMATOS, A. A. M. **Prazer no trabalho.** 1999. 112p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis- SC).

DOURADO, D. C. P.; HOLANDA, L. A.; SILVA, M. M. M.; BISPO, D. A. Há outra possibilidade? O sentido do trabalho fora do contexto empresarial: questões preliminares. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 5, 2008, Belo Horizonte **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2008.

FLACH, L.; SILVA, F. M.; MANFREDINI, V.; GRISCI, C. L. I. Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: uma análise a partir de uma revista de negócios. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1, 2007, Natal. **Anais...** Natal: ANPAD, 2007.

GODELIER, M. Trabalho. In: **Modo de produção, desenvolvimento e subdesenvolvimento.** Lisboa: Imprensa Nacional/Casa da Moeda, 1986. v. 7.

GRUPO MOW International Research Team. **The meaning of working.** New York: Academic Press, 1987.

KOVÁCS, I. Cómo hacer visible el trabajo que el discurso dominante oculta. In: **Sociología del Trabajo**, nueva época, núm. 45, primavera 2002, p.25-51.

LIMA, C.; VIEIRA, A. Do sacrificio ao sacro Ofício: um modelo para a compreensão do significado do trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. 29, **Anais...** Brasília: ANPAD, 2005.

MAZZILI, C.; PAIXÃO, R. Análise do Significado do Trabalho dos Juizes do Mato Grosso do Sul. In: **Revista Eletrônica de Administração**–REAd, Porto Alegre, 25 ed., v.8, n.1, Jan-fev 2002.

MENDES, A. M.; LINHARES, N. J. R. A defesa como uma estratégia frente ao sofrimento no trabalho: um estudo com enfermeiros de UTI. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 49, n.2, p. 267-280, 1996.

- MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **PSICO-USF**, v.6, n.1, p.39-46, jan./jun., 2001
- MORAES, G. T. B.; PILATTI, L. A. Vivências de prazer e sofrimento e acidentes no trabalho. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL PROCESSO CIVILIZADOR. 9, **Anais...** Ponta Grossa: 2005.
- MORIN, E. Os Sentidos do Trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set., 2001.
- MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O Trabalho e Seus Sentidos. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27., 2003, Atibaia. **Anais...** Atibaia: ANPAD, 2003.
- NOHARA, J. J.; FIAMMETTI, M.; ACEVEDO, C. R. Vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1, 2007, Natal. **Anais...** Natal: ANPAD, 2007.
- OLIVEIRA, M. J.S.; MAZZILI, C. O Significado do Trabalho no Setor Público: Um Estudo Exploratório. In: ENCONTRO CIENTÍFICO DE ADMINISTRAÇÃO. 21, **Anais...** Rio das Pedras: ANPAD, 1997.
- OLIVEIRA, S.R.; SILVEIRA, C.S. O trabalho como representação: a visão dos jovens universitários. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1, 2007, Natal. **Anais...** Natal: ANPAD, 2007.
- POLKINGHORNE, D. Validity issues in narrative research. **Qualitative Inquiry**, v.13, n.4, p.471-486, 2007.
- SELIGMANN-SILVA, E. Saúde mental e trabalho. In: **Cidadania e loucura - políticas de saúde mental no Brasil**. S. A. TUNDIS, S. A.; COSTA, N. R. (Orgs.). 2.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1990, p. 217-288.
- SILVA, M. K. Uma introdução à História Oral. In: **Cadernos de Sociologia**, Porto Alegre, v. 9, 1998.
- SOUTO, S. de O.; REGO, J. A. Como as Percepções de Espírito de Camaradagem Explicam a Felicidade dos Colaboradores: O Papel Moderador da Necessidade de Pertença. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J. O. Fontes de Tensão no Olimpo Empresarial Brasileiro: Tempo de Menos, Mudanças e Sobrecarga Demais, Muito Orgulho e o Peso do Teatro Corporativo. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- THIRY-CHERQUES, H. R. **Sobreviver ao trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.
- TÔRRES, O. de L. S. Introdução In: CHANLAT, J. (Coord.) **O Indivíduo na Organização: Dimensões Esquecidas**, p. 149-173, v.1, 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- VIEGAS, S. Trabalho e vida. In: **Conferência para os profissionais do centro de reabilitação profissional do INPS**. Belo Horizonte, 1989.
- VOLPI, V. Trabalho, Subjetividade e Participação na Sociedade Pós-Industrial In: LANER, A. dos S.; CRUZ JUNIOR, J. B. da (Orgs) **Repensando as Organizações: da formação à participação**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004.